

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^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2029

Table des matières

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	4
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	5
ARTICLE 3	RÉGIME SYNDICAL.....	6
ARTICLE 4	LIBÉRATIONS SYNDICALES	7
ARTICLE 5	PUBLICATION.....	10
ARTICLE 6	DÉFINITIONS	11
ARTICLE 7	COMITÉS DE RELATIONS DE TRAVAIL.....	24
ARTICLE 8	GRIEFS – ARBITRAGE.....	25
ARTICLE 9	MESURES DISCIPLINAIRES.....	27
ARTICLE 10	DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES	29
ARTICLE 11	ABSENCES AUTORISÉES	29
ARTICLE 12	CONGÉS SOCIAUX	31
ARTICLE 13	CONGÉS FÉRIÉS	32
ARTICLE 14	VACANCES ANNUELLES	36
ARTICLE 15	CONGÉ DE MATERNITÉ ET DE PATERNITÉ.....	41
ARTICLE 16	CONGÉ PARENTAL.....	44
ARTICLE 17	CONGÉ D'ADOPTION	45
ARTICLE 18	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ACCIDENT DU TRAVAIL	46
ARTICLE 19	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	50
ARTICLE 20	ANCIENNETÉ.....	66
ARTICLE 21	LISTE D'ADMISSIBILITÉ, MOUVEMENT DE PERSONNEL ET LIGNES DE PROGRESSION	68
ARTICLE 22	JOUR DE PAIE.....	89
ARTICLE 23	ORGANISATION DU TRAVAIL.....	89
ARTICLE 24	DISPOSITIONS PARTICULIÈRES	91
ARTICLE 25	ALLOCATIONS ET PRIMES	92
ARTICLE 26	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL.....	98
ARTICLE 27	SALAIRE ET CLASSIFICATIONS.....	117
ARTICLE 28	VÊTEMENTS D'IDENTIFICATION.....	120
ARTICLE 29	PRÉRETRAITE.....	123
ARTICLE 30	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	124

ARTICLE 31	RÉGIME DE REMPLACEMENT DE SALAIRE PAR SUITE D'INVALIDITÉ	124
ARTICLE 32	ASSURANCES COLLECTIVES	129
ARTICLE 33	RÉGIME DE RETRAITE	129
ARTICLE 34	CHANGEMENTS TECHNIQUES ET TECHNOLOGIQUES	129
ARTICLE 35	FORMATION, PERFECTIONNEMENT ET ENTRAÎNEMENT	129
ARTICLE 36	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	132
ANNEXE A	TAUX DE SALAIRE ET CLASSIFICATION	134
ANNEXE B	LISTE DES PERSONNES SALARIÉES PERMANENTES	135
ANNEXE C	LISTE DES POSTES.....	151
ANNEXE D	LETTRE DE MESURES TRANSITOIRES	152
ANNEXE E	LISTE DES PERSONNES SALARIÉES TEMPORAIRES	158
ANNEXE F	ORGANISATION DU TRAVAIL	165
ANNEXE G	VÊTEMENTS D'IDENTIFICATION.....	166
ANNEXE H	RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE	167
ANNEXE I	PROGRAMME DE CONGÉ AUTOFINANCÉ.....	175
ANNEXE J	CLASSIFICATION DES PIÈCES D'ÉQUIPEMENTS PAR FONCTION	180
ANNEXE K	COTISATION SYNDICALE	181
ANNEXE L	APPARITEUR (LOISIRS – SECTEUR EST (EX-VILLE DE BUCKINGHAM))....	182
ANNEXE M	LISTE DES PERSONNES SALARIÉES OCCASIONNELLES	183
ANNEXE N	LISTES DES OUTILS DE BASE	188
ANNEXE O	CRITÈRE D'ÉVALUATION – CHARGÉ D'ÉQUIPE	203
ANNEXE P	CRITÈRES – CONGÉ SANS SOLDE POUR AFFAIRES SYNDICALES	204
ANNEXE Q	PRIORITÉ DE DOTATION	205
ANNEXE R	MODALITÉS DE RAPPEL POUR LE CHARGEUR	207
ANNEXE S	LIGNE DE PROGRESSION – TRAVAUX PUBLICS	208
ANNEXE T	LIGNE DE PROGRESSION – USINE DE TRAITEMENT DES EAUX	209

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 (CSN) (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 que toute personne salariée ait droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne sans qu'il n'y ait aucune discrimination, interférence, restriction ou contrainte pratiquée 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 L'Employeur s'engage à afficher, promouvoir et informer les personnes salariées des services offerts par le PAE (Programme d'aide aux employés).
- 1.05 L'Employeur s'engage à communiquer exclusivement en français, tant à l'oral qu'à l'écrit, incluant les documents de travail, avec l'ensemble des personnes salariées.
- 1.06 **Harcèlement psychologique et violence au travail**
- Les parties s'engagent à assurer un milieu de travail sain et exempt de harcèlement.
- Toute personne salariée a droit à un milieu de travail sain et sécuritaire, exempt de harcèlement.
- L'Employeur reconnaît ses obligations en matière d'harcèlement psychologique ou sexuel au travail et s'engage à prendre les moyens nécessaires pour prévenir toute forme de harcèlement et de violence et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. De plus, l'Employeur s'engage à respecter ses obligations légales envers une personne salariée victime de violence conjugale, familiale ou sexuelle.
- L'Employeur convient de maintenir une politique de prévention de l'incivilité, de la violence et du harcèlement, de la promouvoir et de l'afficher et que cette dernière soit disponible à toutes les personnes salariées.
- L'Employeur met à la disposition du Syndicat la politique ainsi que la

procédure de traitement des plaintes en vigueur. Les parties conviennent de collaborer afin de prévenir l'incivilité, la violence et le harcèlement.

Il est convenu que le caractère confidentiel des renseignements personnels des personnes salariées doit être respecté, comme prévu dans la politique en vigueur.

Le harcèlement est une conduite vexatoire (abusive, humiliante, blessante) qui se manifeste, par des paroles, des gestes ou des comportements qui :

- sont répétés ;
- sont hostiles (agressifs, menaçants) ou non désirés ;
- portent atteinte à la dignité (c'est-à-dire au respect, à l'amour-propre) ou à l'intégrité (à l'équilibre physique, psychologique ou émotif) de la personne salariée ;
- rendent le milieu de travail néfaste pour elle.

Une seule conduite grave peut aussi être considérée comme du harcèlement si elle a des conséquences négatives durables pour la personne salariée. Le harcèlement discriminatoire est aussi considéré comme du harcèlement psychologique ou sexuel s'il est fondé sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans la Charte des droits et libertés de la personne.

Le harcèlement peut se produire à tous les niveaux de la hiérarchie de l'organisation. Le comportement harcelant peut aussi provenir de la clientèle, d'un citoyen, d'un fournisseur, d'un partenaire, d'un élu, etc.

Toute plainte relative à une conduite d'incivilité, de violence ou de harcèlement doit être formulée selon la procédure de dépôt de traitement des plaintes par écrit et déposée dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite selon la politique en vigueur.

De plus, l'Employeur s'engage à prendre les mesures requises afin que la plainte soit réglée de façon rapide, confidentielle et équitable.

À défaut, le Syndicat peut exercer son droit de grief conformément à l'article 8 de la convention collective.

1.07 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 modes alternatifs de règlement de griefs 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 K, 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 électronique ou papier, au choix de la personne salariée, de la présente convention collective à toute personne nouvellement embauchée. Ce choix s'effectue au moment où la personne salariée complète l'Annexe K lors de l'embauche.
- 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

suyvants :

- 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 en 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 de la personne salariée à la date de l'émission de la liste;
- Numéro de téléphone de la personne salariée;
- L'adresse courriel 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, d'adresse courriel 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 permet au Syndicat d'utiliser sans frais les locaux de la Ville pour la tenue de kiosques de promotion Fondation, si ceux-ci sont disponibles. La demande doit être formulée à la personne désignée du Service des ressources humaines au moins vingt-quatre (24) heures avant la tenue de la rencontre et doit contenir les renseignements suivants : la date, l'heure de début et de fin de la rencontre et l'endroit.

3.08 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. Advenant qu'il y ait élection syndicale ou changement 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;
 - Lors de séances d'accueil et d'intégration déterminées par la Ville : deux (2) représentants syndicaux pour une période maximale de deux (2) heures;
 - Malgré ce qui précède, le représentant syndical autorisé travaillant sur horaire rotatif au Service de l'eau et des matières résiduelles 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;
 - Le temps de préparation pour les comités de relations de travail définis à l'article 7 débutant avant 9 h : pour un maximum de deux (2) heures par comité;
 - Le temps de déplacement équivalent à trente (30) minutes pour toutes les rencontres à la demande de l'Employeur qui n'ont pas de temps de préparation tel que défini à la puce précédente.
- 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 six mille trois cent soixante (6 360) 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. La banque annuelle d'absences syndicales de six mille trois cent soixante (6 360) heures inclut les heures accordées au Représentant en santé et sécurité en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.
- Lorsque la banque annuelle d'absences syndicales de six mille trois cent soixante (6 360) 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'eau et des matières résiduelles 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 P 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 membre de l'exécutif soit présent.
- 4.10 Le président du Syndicat, son remplaçant ou un des membres de l'exécutif peut être accompagné 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 publie en français, de façon électronique, le texte de la présente convention collective et ses annexes, l'achemine à toutes les personnes salariées et la rend disponible sur le site internet de la Ville de Gatineau. La personne salariée qui en fait la demande à l'Employeur, reçoit une copie papier de la convention collective. De plus, des copies papier de la convention collective en vigueur sont disponibles dans les lieux de travail.

L'Employeur imprime aussi cent (100) copies de la présente convention collective et les remet au Syndicat, et ce, dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective.

- 5.02 Le Syndicat a le droit d'afficher dans les services et divisions concernés 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**

Le terme « personne salariée » signifie toute personne couverte par le certificat d'accréditation.

6.02 **Jour ouvrable**

Le terme « jour ouvrable » désigne les jours où la personne salariée est au travail selon l'horaire de travail qui lui est attribué.

Pour les seules fins du calcul d'un délai prévu à la présente convention collective, le mot « jour ouvrable » ne comprend pas le samedi, le dimanche, les jours fériés et la période de fermeture des bureaux de la Ville pendant la période des Fêtes.

6.03 **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 6.05 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.

6.04 **Postes sans affectation**

La liste des quatorze (14) 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 secteur 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 après les séances de préaffectation des fonctions spécifiques à la fonction.

6.05 **Personne salariée en probation**

- a) Le terme « personne salariée en probation » désigne toute personne salariée nouvellement embauchée par l'Employeur et qui compte moins de mille quarante (1 040) heures travaillées, excluant toutes heures supplémentaires en vertu de l'article 19.
- 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 6.06, 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 nouvellement embauchée dans un poste permanent 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.

6.06

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 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 quarante (1 040) 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 quarante (1 040) heures travaillées auprès de l'Employeur où la *Loi sur les normes du travail* s'applique)
 - Article 13 Congés fériés
 - Article 14 Vacances annuelles (uniquement ce qui est prévu par la *Loi sur les normes du travail*)
 - Article 15 Congé de maternité et de paternité (uniquement ce qui est prévu par la *Loi sur les normes du travail*)

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 21.07, 21.08, 21.11, 21.13 c) et 21.14, selon le cas)
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 (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 31.21) (uniquement ce qui est prévu par la <i>Loi sur les normes du travail</i>)
Article 33	Régime de retraite (selon les règles d'admissibilité du Règlement municipal numéro 800-2017 (Régime de retraite des employés cols bleus de la Ville de Gatineau))
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 quarante (1 040) 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 quatre (4) listes énumérées ci-dessous :

- liste de journaliers;
- liste de concierges;
- liste de préposés aux arénas;
- liste des personnes salariées du Service de l'eau et des matières résiduelles (écocentres et centre de transbordement).

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 chaque année paire. À l'embauche d'une personne salariée, le nom de la personne salariée embauchée est inscrit sur l'une des quatre (4) 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, espaces verts et arénas (à l'exclusion des arénas), de l'aqueduc, des égouts et du drainage de surface et de la voirie.

Particularités :

L'Employeur peut appliquer les mesures suivantes pour assurer les opérations :

- a) Offrir une affectation de journaliers aux personnes salariées temporaires figurant sur les autres listes 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 autres listes 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 21.05 k) s'appliquent.
- c) Exceptionnellement, en raison de la particularité saisonnière, l'horticulteur peut s'inscrire sur une des quatre (4) listes (journaliers, concierges, préposés aux arénas, personnes salariées du Service de l'eau et des matières résiduelles) ou il peut postuler sur une des listes d'admissibilité spécifiques tel que prévu à l'article 21.10 ou 21.13 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) Comprend une sous-liste regroupant les concierges au Service de police (art. 21.10 ou 21.13), établie à même le bassin des concierges.

Particularités :

- c) L'Employeur peut offrir une affectation de concierge aux personnes salariées temporaires figurant sur les autres listes 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) L'Employeur peut offrir une affectation de préposés aux arénas aux personnes salariées temporaires figurant sur les autres listes qui n'ont pas d'affectation, étant entendu que ces personnes salariées réintègrent leur fonction d'origine si un besoin survient.
- c) 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.

4. Liste de personnes salariées du Service de l'eau et des matières résiduelles (écocentres et centre de transbordement)

- a) Regroupe les personnes salariées temporaires travaillant dans la fonction de journalier ECT, préposé à l'écocentre, journalier ECT – livraison de bacs et opérateur ECT au Service de l'eau et des matières résiduelles.

Particularités :

L'Employeur peut appliquer les mesures suivantes pour assurer les opérations :

- b) Offrir une affectation dans l'une des fonctions du Service de l'eau et des

matières résiduelles aux personnes salariées temporaires figurant sur les autres listes générales 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.

- c) Dans l'éventualité où la liste de personnes salariées au Service de l'eau et des matières résiduelles est épuisée, l'Employeur peut faire appel à des personnes salariées occasionnelles 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 21.10 ou 21.13 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 selon l'Annexe Q.

j) Assignation des personnes salariées temporaires long terme sur la liste de journaliers

Avant l'entrée en vigueur des lignes de progression

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 ou de santé 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 19.08.

Après l'entrée en vigueur de lignes de progression (les points 1 et 2 seulement sont modifiés par les points suivants) :

1. Une fois par année, la personne salariée temporaire long terme signifie son choix de préférence de secteur à l'Employeur.
 2. La personne salariée temporaire long terme est affectée par l'Employeur selon les besoins et en considérant la préférence de secteur exprimée, dans la mesure du possible.
- k) Dans le cas spécifique de la personne salariée temporaire sur la liste de métiers, elle doit avoir travaillé mille quarante (1 040) 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 quarante (1 040) heures travaillées 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 requises ainsi que les exigences jugées nécessaires par l'Employeur et qui sont rattachées aux tâches de la fonction.
- m) Lors d'un rappel, lorsqu'il est impossible de joindre 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 à la suite d'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 à la suite d'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 (1^{er}) 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 mille cinq cent soixante (1 560) heures travaillées.
- 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 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 (2^{ième}) personne pour garantir le minimum d'heures prévues ci-dessus;
- 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.

t) Personne salariée temporaire préposé à l'entretien des piscines

1. Une personne salariée temporaire peut être affectée à titre de préposé à l'entretien des piscines pour travailler jusqu'à quarante (40) heures. Lorsque requise au travail, elle est assurée d'un minimum de seize (16) heures par semaine.
2. Lors de l'absence d'un préposé permanent à l'entretien des piscines intérieures, un préposé à l'entretien des piscines peut le remplacer en respect des articles 6.06 a) et 6.06 b).
3. L'horaire du préposé à l'entretien des piscines est variable et établi en fonction des besoins du Service. La personne salariée peut être appelée à travailler de jour, soir et/ou fin de semaine.
4. L'Employeur établit l'horaire au plus tard le jeudi 15 h pour la semaine débutant le dimanche suivant en fonction des besoins opérationnels et des disponibilités des personnes salariées temporaires. Toute demande de congé doit être acheminée avant 16h le lundi précédant.
5. L'horaire de la personne salariée temporaire à l'entretien des piscines 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.
6. En cas d'absence imprévue après l'établissement de l'horaire lors de la fin de semaine (samedi ou dimanche), les heures sont offertes selon la notion du rappel en temps supplémentaire en respect des modalités convenues entre les Parties et des principes de la convention collective.
7. Malgré ce qui précède, les personnes salariées temporaires qui n'ont pas atteint le maximum de quarante (40) heures ou de cinq (5) jours travaillés sur une semaine de travail régulière sont rémunérées à taux régulier.
8. La personne salariée temporaire qui occupe la fonction de préposé à l'entretien des piscines n'est pas inscrite sur une des quatre (4) listes d'admissibilité générale en respect de l'article 6.06 f) de la convention collective. Conséquemment, en respect de l'Annexe Q de la convention

collective, la colonne liste de temporaires sera vacante pour ce poste.

9. Lorsqu'un congé férié survient et que le préposé à l'entretien des piscines est prévu à l'horaire pour une période de quarante (40) heures soit la semaine précédant ce congé ou encouru par ce congé, les modalités de l'article 13.04 b) de la convention collective s'appliquent. Toutefois, le préposé à l'entretien des piscines qui n'a pas quarante (40) heures prévues à l'horaire reçoit l'indemnité prévue à la loi.
10. Exceptionnellement, aux fins de calcul pour le quantum des vacances annuelles, le préposé à l'entretien des piscines détenant un statut temporaire long terme voit son nombre de jours de vacances calculé au prorata des heures travaillées, étant entendu que ce nombre de jours ne peut dépasser les quantums prévus à l'article 14 de la convention collective.
11. Malgré les articles 6.07 et 32 de la convention collective, le préposé à l'entretien des piscines détenant un statut temporaire long terme n'est pas éligible aux assurances collectives s'il ne rencontre pas les critères d'éligibilité prévus au contrat.

6.07

Personne salariée temporaire long terme

Le terme « personne salariée temporaire long terme » signifie toute personne salariée temporaire qui a travaillé au moins mille cinq cent soixante (1 560) heures régulières de façon consécutive, étant entendu que les heures du vendredi après-midi pendant l'horaire de la période estivale sont considérées comme heures travaillées. Elle bénéficie des 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 21.07, 21.08, 21.11, 21.13 c) et 21.14, selon le cas)
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 (selon les règles d'admissibilité du Règlement municipal numéro 800-2017 (Régime de retraite des employés cols bleus de la Ville de Gatineau))
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 mille cinq cent soixante (1 560) heures travaillées.

Nonobstant ce qui précède, la personne salariée temporaire long terme conserve son statut si la mise à pied est d'une durée de quatre (4) semaines et moins.

6.08

Personne salariée occasionnelle

- a) Le terme « personne salariée occasionnelle » signifie toute personne salariée qui travaille trente (30) 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 pour les articles suivants :
 - Article 8 Grievs – arbitrage (à l'exception de la personne salariée ayant moins de mille quarante (1 040) heures travaillées auprès de l'Employeur)
 - Article 9 Mesures disciplinaires
 - Article 21 Liste d'admissibilité et mouvement de personnel (sauf 21.07, 21,08, 21,11,21,13 c), 21.14, selon le cas)
 - Article 33 Régime de retraite (selon les règles d'admissibilité du Règlement municipal numéro 800-2017 (Régime de retraite des employés cols bleus de la Ville de Gatineau))
- 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, activités scolaires, spectacles de patinage 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 tout autre cas, dans les arénas, une personne salariée occasionnelle ne peut travailler sans la présence d'une personne salariée permanente ou

temporaire.

- f) Des personnes salariées occasionnelles peuvent effectuer l'entretien ménager en soirée, du lundi au vendredi, dans les Centres aquatiques des secteurs est et ouest.
- g) 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.
- h) 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 travaillées accumulées à titre de personne salariée occasionnelle divisé par deux mille quatre-vingts (2 080). 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.

6.09

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.

6.10

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 premier (1^{er}) 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.

- 6.11 **Fonction** : signifie un poste ou un ensemble de postes comportant des tâches similaires regroupées sous une même catégorie d'emploi.
- 6.12 **Sous-fonction** : signifie un regroupement de tâches spécifiques à l'intérieur d'une fonction, qui se distingue généralement par l'utilisation d'une pièce d'équipement (voir Annexe J).
- 6.13 **Poste** : signifie un emploi occupé par une personne salariée à l'emploi de l'Employeur.
- 6.14 **Promotion** : signifie le passage définitif d'une personne salariée d'une fonction à une autre de classification supérieure.
- 6.15 **Mutation** : signifie le passage définitif, d'une personne salariée d'une fonction à une autre de même classification.
- 6.16 **Rétrogradation** : signifie le passage définitif d'une personne salariée d'une fonction à une autre de classification inférieure.
- 6.16 **Remplacement** : signifie l'occupation temporaire par une personne salariée d'une fonction de classification supérieure.
- 6.17 **Assignment** : signifie l'affectation de courte durée d'une personne salariée d'une fonction à une autre de même classification ou de classification inférieure.
- 6.18 **Conjoint** :
Désigne les personnes :
- qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
 - qui sont en couple et qui vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant;
 - qui sont en couple et qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
- 6.19 **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.
- 6.20 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.

6.21 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.

6.22 **Écoulement de congés**

Période de congé payé, constituée des banques de congés accumulés par une personne salariée, qui précède immédiatement la date de retraite.

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 (CRT) ». 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'eau et des matières résiduelles) : 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 aux quatre (4) mois ou au besoin pour les autres services: trois (3) représentants de chaque partie;
- Comité de relations de travail au besoin pour la dotation : deux (2) 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. 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'eau et des matières résiduelles 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 tel que prévu à l'article 26.01 a) suivant les besoins ou à la demande écrite de l'une ou l'autre des parties. Ils adoptent toute procédure qu'ils jugent opportune pour leur régie interne.

Sauf entente entre les parties, lorsqu'un comité se tient ou se poursuit en dehors de ces heures et ce, à la demande de l'Employeur, les heures effectivement travaillées sont rémunérées au taux de temps supplémentaire applicable.

ARTICLE 8 **GRIEFS – ARBITRAGE**

8.01 Les parties doivent régler équitablement, dans le plus bref délai possible, tout grief ou toute mécontentement 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 mécontentement 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 mécontentement ne doit être aucunement importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur.

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

Advenant une entente qui implique une somme d'argent, l'Employeur doit procéder au paiement dans les trente (30) jours suivants la ratification par 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 Modes alternatifs de règlement de griefs

Les parties conviennent, dans les délais prévus à l'article 8.03, de l'utilisation possible de moyens alternatifs de règlement des griefs, tels que la médiation préarbitrale par le ministère du Travail ou la médiation-arbitrage. L'utilisation des modes alternatifs de règlement de griefs est volontaire et chacune des parties est libre d'y participer ou non et de se retirer à tout moment.

a) La médiation préarbitrale est régie par les règles applicables au ministère du Travail.

b) La médiation-arbitrage est définie selon les modalités suivantes :

i) 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.

ii) La durée de l'audition du grief soumis à cette procédure est déterminée entre les parties.

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

iii) La décision de l'arbitre constitue un cas d'espèce et ne crée aucun précédent, à moins d'entente contraire entre les parties. Dans tous les cas, il est entendu que les parties doivent en convenir préalablement à leur décision de recourir à la médiation-arbitrage.

- iv) 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.

ARTICLE 9 **MESURES DISCIPLINAIRES**

9.01 Une mesure disciplinaire, au sens de la présente, prend la forme d'une lettre d'attente, 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 ou pour fins d'enquêtes administratives, 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 dix (10) 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 et lui fournir une copie.

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 quarante-neuf (49) jours suivant la première (1^{ère}) rencontre, mais au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours 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.

Dans le cas d'une plainte de harcèlement déposée en vertu de la politique municipale en vigueur, la personne salariée (plaignante ou mise en cause) ne peut être sujette à une mesure disciplinaire qui découle directement de la situation en cours tant que le processus de traitement de la plainte n'est pas terminé et que le dossier a été référé à une firme externe.

- 9.04 Toute mesure disciplinaire doit débuter 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 périodes 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 du Service des ressources humaines, de consulter son dossier personnel ou d'en obtenir une copie sur demande. Toute demande en ce sens doit être faite au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance et ne peut être refusée sans raison valable de la part de l'Employeur.
- 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 (lettre d'attente, avis écrit et 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 (lettre d'attente, 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.
- Cet article ne s'applique pas lorsque l'Employeur impose une mesure disciplinaire à une personne salariée en raison d'une inconduite relative à de la violence physique ou psychologique, incluant la violence à caractère sexuel au sens de l'article 1 de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.
- Toutefois, dans un tel cas, l'Employeur ne peut utiliser une mesure disciplinaire antérieure au 27 mars 2024.
- 9.11 Une suspension n'interrompt pas le service d'une personne salariée, ainsi que le cumul des crédits de congés de maladie.
- 9.12 En cas de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 9.13 Le système de géolocalisation des véhicules de la Ville de Gatineau sert, de prime abord, au suivi et à l'optimisation des opérations des différents services utilisateurs. À ces fins, les tableaux de bord et les bases de données générées

par le système de géolocalisation peuvent être consultés par les gestionnaires du Service des travaux publics. Les données de géolocalisation ne sont pas utilisées pour une surveillance abusive des utilisateurs des véhicules municipaux.

De plus, toute enquête nécessitant l'utilisation des données doit être approuvée par la direction du service.

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 la suite d'une élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire peut demander d'obtenir un congé sans salaire pour la durée de son mandat, lequel peut être octroyé ou refusé à la discrétion de la Ville. 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 Pour les congés prévus au présent article, la personne salariée accumule son ancienneté pendant la durée du ou des congés demandés.
- Elle peut également 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).
- 10.05 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 deux (2) 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 par écrit au moins deux (2) mois avant la date du début du congé. Le tout est soumis à l'étude pour approbation et une réponse positive est conditionnelle aux besoins opérationnels.
 - 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.
- g) S'il advient qu'une personne salariée obtienne un congé sans solde sous de fausses représentations, la permission accordée est automatiquement annulée.

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 à la direction du Service des ressources humaines ou à son représentant désigné avec copie au représentant désigné par le service, 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 I 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 consécutifs. Ces journées doivent précéder ou suivre le jour du mariage, à moins d'entente contraire avec le supérieur immédiat;
- b) lors du décès de son conjoint, de l'un de ses enfants, de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe, d'un de ses petits-enfants, d'un petit-enfant de son conjoint ou de sa conjointe, de son père ou de sa mère : cinq (5) jours ouvrables ou quatre (4) jours ouvrables plus un (1) 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 ou trois (3) jours ouvrables plus un (1) 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;

La personne salariée peut également s'absenter une cinquième journée, à ses frais, lors du décès de son frère ou de sa sœur.

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 ou du conjoint 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 : un (1) jour ouvrable entre le jour du décès et 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 ou de l'accueil d'un enfant à titre de tutrice légale : cinq (5) jours ouvrables dont trois (3) payés. 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 d'un enfant à sa charge dont elle est la tutrice légale, 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 œuvrant 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.

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 aux articles 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), d) 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.

a) 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.

b) 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.

12.06 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.

12.07 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 (1^{er}) lundi du mois d'août;
- la fête du Travail;
- la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation;
- 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 de dix (10) heures, 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'eau et des matières résiduelles.

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 de dix (10) heures, 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 (1^{er}) jour ouvrable qui suit ou à toute autre date après entente entre les parties.
- b) Malgré le paragraphe a), pour la personne salariée sur horaire rotatif ou variable, lorsqu'un jour de fête chômé et payé tombe durant une journée de travail prévu à l'horaire, un jour de repos hebdomadaire ou pendant une absence maladie courte durée et que l'Employeur décide de maintenir ses activités, la personne salariée ne perd pas ce congé. Ainsi, la personne salariée reçoit un congé compensatoire équivalent au nombre d'heures prévues à son horaire dans une banque de congé férié à être utilisé à toute autre date après entente entre les parties.
- 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. Sur demande, la personne salariée peut cumuler l'équivalent de son salaire horaire régulier (100 %) dans la banque de temps supplémentaire en respect de l'article 19.04.
- 13.09 Service de l'eau et des matières résiduelles :
Pour la personne salariée assujettie à l'un des horaires prévus à l'article 26.12 I et III, 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 (1^{er}) lundi d'août;
 - la fête du Travail;
 - la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation*;
 - 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.

- a) 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 huit (8) jours de congés fériés pour un maximum d'heure de soixante-quatre (64) heures pouvant être repris en temps. Dans ce cas, elle se voit, en plus de sa rémunération régulière, créditer 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 huit (8) jours de congés fériés pris en temps, la personne salariée doit en aviser par écrit son supérieur immédiat avant le 1^{er} 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 (1^{ère}) 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 huit (8) 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.
- b) 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.

- c) 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^{er} 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^e) 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 pendant la période saisonnière estivale, est effectué selon le nombre d'heures prévues à l'horaire, pour les personnes salariées qui ont droit à l'horaire prévu à l'article 26.01 f) ou tel qu'indiqué à la présente convention collective.

14.02 Toute personne salariée reçoit son plein salaire, incluant les primes, pour la période de ses vacances basées 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 vacances temporaire (article 21.07 c) ou 21.11 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^{er} 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 secteur, par division, par quart de travail, par sous-fonction et par ordre d'ancienneté, entre le 1^{er} et le 30 mars.

Nonobstant ce qui précède, lorsqu'une équipe de travail est composée de deux (2) personnes salariées de sous-fonctions différentes, ces personnes ne peuvent prendre leurs vacances de façon simultanée, sauf si les besoins opérationnels le permettent.

Il est entendu que le choix de vacances ne doit en aucun cas occasionner de bris de service. Si tel est le cas, les vacances seront refusées par ordre inverse d'ancienneté au sein de l'équipe de travail.

Pour les personnes salariées assujetties à deux (2) choix d'affectation saisonnière ou de la Ligne de progression – Travaux publics le choix de vacances s'effectue :

- entre la première (1^{ère}) semaine complète du mois d'avril et la troisième (3^{ième}) semaine complète du mois d'avril pour ce qui est de la période d'affectation saisonnière d'été;
- entre la première (1^{ère}) semaine complète du mois de novembre et la troisième (3^{ième}) 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) Chaque personne salariée peut choisir jusqu'au maximum du quantum de ses vacances annuelles. Par ailleurs, à partir du 3^e lundi de juin jusqu'au 1^{er} 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 15 h la 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^{er} 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 pris ses vacances annuelles entre le 1^{er} mai de l'année courante et le 30 avril de l'année suivante, elle peut transférer ses jours de vacances inutilisés dans la banque de vacances accumulées (banque 1). 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.

De plus, dans l'éventualité où une personne salariée est dans l'impossibilité d'écouler son quantum annuel de vacances durant l'année de référence due à une absence prévue à la convention collective ou à un refus de l'Employeur, afin de tenir compte des exigences minimales du service, elle peut :

1. transférer l'excédent à la banque de vacances accumulées (banque 1);
2. transférer l'excédent dans la banque de préretraite prévue à l'article 29.01 de la convention collective.

L'Employeur effectue deux (2) rappels annuels afin d'inciter les personnes salariées à planifier leurs vacances avant le 30 avril. Ces rappels ont lieu aux mois de février et d'octobre de chaque année.

Pour les personnes salariées qui disposent d'une banque de vacances antérieures (banque 2) établie avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective, aucun crédit additionnel ne peut être porté à cette

banque. Toutefois, la personne salariée peut choisir de transférer tout ou en partie le solde de cette banque dans la banque de préretraite prévue à l'article 29.01 de la convention collective.

- j) Sur demande écrite à la direction du Service des ressources humaines, la personne salariée qui le désire peut prendre par anticipation à compter du 1^{er} janvier, un nombre de jours égal aux deux tiers (2/3) des vacances annuelles auxquelles elle a normalement droit le 1^{er} mai suivant. Advenant que la personne salariée quitte le service de l'Employeur ou décède avant le 1^{er} mai, l'Employeur apporte les correctifs, si nécessaire, au dossier de paie de la personne salariée en conformité des jours de vacances accumulés à la date de son départ ou au décès, conformément aux paragraphes qui précèdent.

14.04

Service de l'eau et des matières résiduelles

- a) Malgré les paragraphes b) et c) de l'article 14.03, la personne salariée travaillant sur un horaire rotatif au Service de l'eau et des matières résiduelles 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'article 26.12 III, à raison d'une seule personne salariée à la fois par fonction, par secteur, par usine, par semaine.
 - ii) Entre le 1^{er} 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^e lundi de juin et le 1^{er} lundi de septembre en autant qu'elles aient accumulé suffisamment de jours de vacances à leur crédit. Si, après ce premier (1^{er}) 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'eau et des matières résiduelles, les vacances restantes, non choisies entre le 1^{er} 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'article 26.12 III. 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 ou demi-jour uniquement d'une durée de huit (8), neuf (9) ou douze (12) heures et ne devront pas dépasser quarante-huit (48) heures selon les mêmes modalités ci-haut mentionnées.

- 14.05 Si, pour une raison ou pour une autre, une personne salariée vient à quitter le service de l'Employeur ou décède, elle a droit ou ses héritiers, au bénéfice des jours de vacances accumulés à la date de son départ ou au décès, conformément aux dispositions du présent article et proportionnellement à ce qui lui est dû.
- 14.06 Personne salariée victime d'un accident ou d'une maladie :
La personne salariée victime d'une maladie ou d'un accident et non rétablie avant le début de la période fixée pour ses vacances ou la personne salariée victime d'un accident ou d'une maladie ou devant recevoir une intervention médicale la rendant invalide pour une période minimale de trois (3) jours après le début de sa période de vacances peut, sur présentation d'un certificat médical attestant de la situation, ajourner les jours de vacances non utilisés à une date ultérieure qui doit être convenue entre elle et son supérieur immédiat.
- 14.07 Absence par maladie ou accident :
- a) Une absence pour maladie ou accident subit ou non dans l'exercice de ses fonctions, ne constitue pas une interruption des années d'emploi quant à l'établissement du nombre de jours de vacances annuelles auxquels la personne salariée a droit à son retour au travail, et ce, nonobstant la durée de ladite absence.
 - b) La personne salariée absente du travail, pour moins de cinquante-deux (52) semaines consécutives, bénéficie des avantages de l'article des vacances annuelles de la même façon que si elle avait été au travail.
 - c) La personne salariée absente du travail, pour plus de cinquante-deux (52) semaines consécutives, conserve en réserve les crédits de vacances annuelles accumulées avant son départ. Dans l'année du retour au travail, la personne salariée bénéficie des crédits de vacances annuelles accumulées avant son départ, plus un plein quantum de vacances annuelles, calculé selon le nombre d'années d'emploi créditées au 30 avril de l'année du retour au travail. De plus, au 30 avril suivant le retour au travail, la personne salariée reçoit comme crédit de vacances un prorata du quantum auquel elle a droit selon le temps compris entre sa date de son retour au travail et le 30 avril suivant.
 - d) Advenant que la personne salariée ne puisse prendre tous ses crédits de vacances annuelles accumulées avant le 30 avril suivant l'année de son retour au travail, elle peut alors reporter la balance des crédits à l'année suivante.
 - e) Advenant que la personne salariée prenne sa retraite ou décède durant sa période d'absence, seuls les crédits de vacances annuelles accumulées avant son départ et les crédits, au prorata, qu'elle aurait eues droit pour les cinquante- deux (52) premières semaines d'absence lui sont payés, ou sont payés à la succession de la personne salariée.
- 14.08 La personne salariée touchée par l'un des évènements prévus aux paragraphes b), c), d) et e) de l'article 12.01, après le début de sa période de vacances peut, sur avis à cet effet, transférer les jours de vacances non utilisés à une date ultérieure qui peut être convenue entre lui et son supérieur immédiat.

ARTICLE 15 CONGÉ DE MATERNITÉ 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^e semaine précédant la date prévue d'accouchement. Par ailleurs, la personne salariée doit retourner au travail au plus tard vingt (20) 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 (20^{ième}) 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 (1^{er}) 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. 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 démissionnée.
- 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. De plus, à la demande de la personne salariée, le congé de paternité peut être fractionné en semaines si l'Employeur y consent. Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) 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. 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 à la suite d'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. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence de la personne salariée est requise auprès de l'enfant nouveau-né. Lors de sa demande, la personne salariée doit indiquer la date du début du congé et celle du retour au travail. De plus, à la demande de la personne salariée, le congé parental peut être fractionné en semaines si l'Employeur y consent. 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 cent quatre (104) semaines consécutives, et ce, dans les cent vingt-trois (123) 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.
- La personne salariée dont l'enfant est hospitalisé peut fractionner en semaine son congé parental. Dans un tel cas, elle peut revenir au travail avant la fin de son congé parental 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.
- 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 cent quatre (104) 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 cent vingt-trois (123) semaines après que l'enfant lui soit confié.

La personne salariée dont l'enfant est hospitalisé peut fractionner en semaine son congé d'adoption. Dans un tel cas, elle peut revenir au travail avant la fin de son congé d'adoption 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.

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 à la suite d'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 ou son intégrité physique ou psychique en plus de veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique ou psychique 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 et ci-après nommés CSS :

- Service des travaux publics (Division voirie et division des parcs, espaces verts et arénas);
- Service des travaux publics (Division aqueduc, égouts et drainage de surface);
- Service des travaux publics (Division entretien des édifices) et Service de police;
- Service des travaux publics (Division gestion de la flotte et des équipements) et Service de l'approvisionnement responsable;
- Service de l'eau et des matières résiduelles et Service des loisirs, des sports et du développement des communautés (Quatre (4) représentants de chaque partie).

Ces CSS sont composés de trois (3) représentants désignés par partie dont le RSS 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, et ce, sans perte de traitement, avantages et privilèges pour le temps consacré à chacune de ces réunions. Ce temps de libération est aux frais de l'Employeur et n'est pas pris en compte dans la banque de libérations syndicales prévue à l'article 4.06 de la convention collective.

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

Dans le cadre de l'intégration des Services de police, des loisirs, des sports et du développement des communautés et de l'approvisionnement responsable aux comités sectoriels existants, les parties conviennent que lorsque des sujets spécifiques à ces services seront inscrits à l'ordre du jour des comités sectoriels concernés, chaque partie désigne un représentant additionnel issu du Service concerné pour y siéger. Ce dernier est libéré selon les mêmes dispositions que

les autres membres du comité.

Nonobstant ce qui précède, les rencontres du Comité paritaire central de santé- sécurité se tiennent sur une base trimestrielle, ou au besoin. Il est entendu que ce comité chapeaute les comités sectoriels.

Temps de libération pour la préparation

Il est convenu qu'un temps de libération syndicale de deux (2) heures pour la préparation, qui inclut le temps de déplacement, et ce, sans perte de traitement, avantages et privilèges, est accordé aux personnes salariées de chacun des comités CSS avant la tenue de celui-ci. Ce temps de préparation est aux frais de l'Employeur et n'est pas pris en compte dans la banque de libérations syndicales prévue à l'article 4.06 de la convention collective.

Mandat du comité

Les comités ont pour mandat de conseiller, de soutenir, de promouvoir, d'évaluer et finalement d'améliorer les actions en prévention en facilitant l'intégration de la santé et sécurité au travail et en favorisant la participation de chacun quant à l'identification des dangers, à l'élimination ou au contrôle des risques qui en découlent.

18.03

Représentant en santé et sécurité (RSS)

Le Syndicat désigne une (1) personne salariée pour agir à titre de représentant en santé et sécurité, ci-après nommé RSS, et avise l'Employeur dans les trente (30) jours de la nomination du nom de la personne salariée désignée. Le RSS est libéré selon les heures prévues à la Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST) et ses règlements. La libération est aux frais de l'Employeur sans perte de traitement, avantages et privilèges et est prise en compte dans la banque de libérations syndicales prévue à l'article 4.06 de la convention collective.

18.04

Signalement d'un danger, d'un incident (d'un passé proche)

La personne salariée qui observe un danger, doit le signaler dans les plus brefs délais à son supérieur immédiat et compléter la fiche de signalement. Une copie de la fiche de signalement est transmise au CSS et au RSS par la personne désignée.

18.05

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 psychique 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 le RSS afin de procéder à l'examen de la situation.

À défaut d'entente, les parties s'adjoignent d'un représentant de la CNESST.

- d) Advenant qu'un remplaçant est assigné à la tâche découlant du droit de

refus, ce dernier doit être informé de l'exercice du droit de refus en cours ainsi que des motifs. Il peut alors accepter ou refuser d'exécuter la tâche.

18.06

Accident du travail

- a) Lorsqu'un accident du travail se produit, l'Employeur informe, dès que possible, le RSS.
- 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 au RSS.

Tout accident chez une personne salariée doit être rapporté le plus tôt possible dans un registre d'accident-incident et donner lieu rapidement à une enquête. De plus, lors de tout accident ou incident avec perte de temps, une enquête est faite conjointement entre l'Employeur et le RSS ou son remplaçant désigné.

- d) La personne salariée victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle a droit au médecin traitant de son choix. L'Employeur doit prendre les dispositions nécessaires, à ses frais, pour évacuer le blessé ou le malade vers le centre hospitalier le plus près ou chez lui, selon le cas.
- e) Dans le cas d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle contractée dans l'exercice de ses fonctions, à moins d'entente contraire entre les parties, 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) Lors des quatorze (14) premiers jours, le salaire de base net de la personne salariée comprend tous les avantages prévus comme si elle était au travail, n'eût été de son accident ou de sa maladie professionnelle, incluant, notamment, le temps supplémentaire qu'elle avait de prévu à son horaire et le temps supplémentaire qui lui aurait été offert ainsi que les primes qu'elle aurait bénéficiées n'eût été de son accident.
- h) 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.
- i) 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.
- j) 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.

18.07

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.

18.08

Conditions générales

- a) L'Employeur informe adéquatement la personne salariée sur les risques reliés à son travail, notamment par le biais des registres de postes, 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.

- c) Les parties conviennent d'un Guide de référence qui prévoit, notamment les rôles et responsabilités des CSS et du RSS. Ce Guide est réputé faire partie intégrante de la convention collective. Celui-ci ne peut être modifié à moins d'entente entre les parties. Une copie de ce guide se trouve au lien suivant :



18.09 Équipements et vêtements de sécurité

Les comités paritaires sectoriels de santé et sécurité choisissent les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés aux besoins des personnes salariées. 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, peut être soumis par l'une des parties à la procédure de griefs et arbitrage. La liste des équipements individuels et vêtements de sécurité est accessible et disponible sur demande.

18.10 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 et est indiquée au registre de postes.

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.

Advenant le cas que l'Employeur convoque une personne salariée à l'extérieur de ses heures régulières, la personne salariée se voit rémunérée à temps supplémentaire selon l'article 19 pour l'équivalent du temps requis.

18.11 Rapport d'inspection

L'Employeur remet au Syndicat une copie de tout rapport d'inspection ou d'enquête concernant la sécurité des lieux de travail provenant de la CNESST et/ou de tout organisme mandaté par le Comité paritaire de santé-sécurité.

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 22 h 59 le jour suivant. (Exemple : Sera considéré samedi, (vendredi 23 hres) et sera considéré dimanche (samedi, 23 hres)

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 (1^{er}) jour de repos hebdomadaire prévu à l'horaire est considéré comme un samedi (paragraphe b));
 - le deuxième (2^{ième}) 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).

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

19.04 Paiement ou accumulation du temps supplémentaire

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

- a) Le temps supplémentaire est payé, après un délai administratif de saisie, à même le cycle de paie régulière des personnes salariées.
- b) i) Pour la personne salariée permanente et temporaire long terme, le temps supplémentaire peut être accumulé dans une banque de temps remis qui ne doit jamais excéder deux cents (200) heures régulières par année.

Malgré le paragraphe précédent, la personne salariée temporaire court-terme peut accumuler un maximum de cent trente-quatre (134) heures annuellement dans une banque de temps remis.

Il est possible de maintenir quatre-vingts (80) 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.

Lors d'une mise à pied, la personne salariée temporaire conserve les heures accumulées.

- ii) Une personne salariée permanente et temporaire long terme peut reprendre un maximum de deux cents (200) heures de temps remis par année. Pour la personne salariée temporaire court-terme, un total de quatre-vingts (80) 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'eau et des matières résiduelles, 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(3^{ième}) 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.
 - 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, si elle est forcée 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) 1. ii).

19.05

Rappel

- a) Le rappel s'effectue par établissement de travail. La personne salariée en disponibilité est rappelée en priorité et doit accepter le rappel.
- b) Numéro de téléphone

La personne salariée fournit un (1) numéro de téléphone à être utilisé 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 au numéro fourni, l'Employeur doit laisser un message avec un numéro de rappel 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 quatre (4) heures de salaire à son taux de salaire horaire majoré selon les dispositions ci-dessus.

Dans le cas où le rappel au travail peut se faire sans déplacement, la personne salariée est rémunérée pour la durée de son intervention avec un minimum de trois (3) heures au taux du temps supplémentaire applicable.

- 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. Si elle se fait assigner de nouvelles tâches avant ou au moment de se rapporter, celles-ci sont considérées comme une continuité du rappel précédent. Dans le cas contraire, il s'agit d'un nouveau rappel.

- 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 (1^{ère}) semaine d'absence.
- g) Des modalités particulières de rappel sont prévues à l'Annexe R 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 en respect des cotes de rappel identifiées à la présente convention collective.
- c) Toute personne salariée doit accepter prioritairement le temps supplémentaire dans sa fonction, selon la cote 1 ou 2. L'Employeur n'a aucune obligation de rappeler une personne salariée pour du temps supplémentaire, si elle a refusé du temps supplémentaire dans sa propre fonction, selon la cote 1 ou 2, pour une période de huit (8) heures suivant ce refus.

Toutefois, cette règle de huit (8) heures ne s'applique pas lorsque l'Employeur offre du temps supplémentaire planifié ou du temps supplémentaire débutant au-delà de ladite période.

Une personne salariée en disponibilité doit tout de même être rappelée pour du temps supplémentaire planifié dans sa fonction selon la cote 1 ou 2.

d) Temps supplémentaire planifié

- i) Du temps supplémentaire peut être planifié à l'avance. Dans une telle situation, les personnes salariées en disponibilité sont assignées en priorité et ne peuvent refuser l'assignation.
- ii) 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 tous les autres quarts 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'elle effectue normalement dans sa division d'origine.

iii) Sur demande du Syndicat, l'Employeur remet le tableau de planification des effectifs prévus pour ce rappel.

iv) Si le nombre de personnes salariées est insuffisant, l'Employeur procède au rappel tel qu'indiqué à l'article 19.05.

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)

Cote 1 : Par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées permanentes qui effectuent normalement le travail dans la division concernée.

Cote 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.

Cote 3 : Par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées permanentes dans la fonction dans toutes les divisions. *

Cote 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. *

Cote 5 : Par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées permanentes reconnues capables d'effectuer le travail dans la division concernée.

Cote 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.

Cote 7 : Par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées permanentes reconnues capables d'effectuer le travail dans les autres divisions. *

Cote 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 cotes 1 à 6, l'Employeur peut :

- i) 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 (cotes 2 et 1) ou;
- ii) 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;
- iii) continuer avec les cotes 7 et 8.

f) Particularités :

1. Modalités – Opérations de déneigement en période hivernale à la division de la voirie

Durée : pour l'affectation saisonnière d'hiver, laquelle peut être devancée ou prolongée en conformité avec l'article 21.07 a) ou 21.11 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 assujetties 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 19 h au vendredi 19 h, 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 19 h et se terminant le dimanche 19 h. La période peut être prolongée ou devancée par un congé férié.
- Les quarts planifiés sont d'une durée minimale de huit (8) heures et maximale de douze (12) heures.
- 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.
- 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'elle effectue normalement dans sa division d'origine.
- La personne salariée doit bénéficier d'un repos minimal de huit (8) heures avant le début de son quart de travail régulier.
- En cas d'annulation d'un quart de travail planifié, se présentant généralement en situation de modification des conditions météorologiques, seuls les quarts où la météo ne nécessite plus d'opérations seront annulés. Advenant que l'Employeur décide d'annuler un ou des quarts de travail planifiés, l'Employeur s'engage à le faire huit (8) heures avant le début du quart planifié.
- Malgré ce qui précède, si le délai pour l'annulation d'un quart de travail planifié n'est pas respecté, l'Employeur devra verser quatre (4) heures de

temps supplémentaire au taux applicable en respect de la convention collective aux personnes salariées visées.

- Dans la situation d'annulation de quart de travail planifié, l'Employeur doit utiliser les personnes en disponibilité pour effectuer le travail et faire un rappel au travail selon les besoins opérationnels.
 - Lors d'une fin hâtive d'un quart planifié, l'Employeur choisit l'une des options suivantes selon les besoins opérationnels :
 - a) L'Employeur convertit les opérations de déneigement en cours en opération de soufflage ou autres tâches dans la fonction pour la durée résiduelle du quart de travail planifié comme prévu à l'article 19.07 f) iii) de la convention collective.
 - b) L'Employeur verse quatre (4) heures de temps supplémentaire au taux applicable en respect de la convention collective aux personnes salariées visées.
- iii) 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.

2. Modalités - Balayage printanier

L'attribution du temps supplémentaire pour le balayage printanier à la division de la voirie se fait selon le même principe que celui applicable lors du déneigement à l'article 19.07 f) 1.

i) Distribution du temps supplémentaire jour/nuit en semaine

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 du lundi au vendredi;
- De 19 h à 7 h pour le quart de nuit du lundi au jeudi.

L'assignation des quarts de travail en temps supplémentaire sur semaine, soit du lundi 15 h au vendredi 19 h, 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.

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

Le temps supplémentaire la fin de semaine est offert par ancienneté à compter de 19 h le vendredi soir, et ce, jusqu'à 7 h le lundi.

Lorsqu'un congé férié survient un vendredi et/ou un lundi, la fin de semaine pourra être devancée et/ou prolongée selon la journée du congé.

3. Modalités - 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 machines 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 en disponibilité en vertu de l'article 25.05 b).

Si le mécanicien de machines fixes II en disponibilité est également celui qui est en fonction sur les inspections des arénas, le temps consacré à la réparation est considéré comme étant un rappel.

- g) i) Aréna (par secteur), Service de police (par établissement), Service de l'approvisionnement responsable (par établissement) et Service des sports, des loisirs et du développement des communautés (par établissement) :

Cote 1 : Par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées permanentes qui effectuent normalement le travail.

Cote 2 : Par ordre de date d'embauche à titre de personne salariée temporaire parmi les personnes salariées temporaires qui effectuent normalement le travail.

Cote 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 (cotes 2 et 1).

Cote 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 et journalier II grande ville)

Cote 1 : Par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées permanentes qui effectuent normalement le travail dans la division concernée.

- Cote 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.
- Cote 3 : Par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées permanentes dans la fonction dans la division concernée.
- Cote 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.
- Cote 5 : Par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées permanentes reconnues capables d'effectuer le travail dans la division concernée.
- Cote 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.

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 (cotes 2 et 1).

Modalités de la disponibilité – entretien des édifices (métiers)

1. Les modalités générales de disponibilité prévues à l'article 25.05 de la convention collective demeurent applicables.
2. La personne salariée qui est rappelée au travail en respect de l'article 25.05 et de l'article 19 de la convention collective est éligible au temps de repos. À cet effet, une personne salariée rappelée de nuit, soit entre 23 h et 5 h du dimanche au jeudi, est éligible à autant d'heures de repos que d'heures travaillées.

Les heures effectivement travaillées pendant cette période sont utilisées comme temps de repos à la maison et reprises/payées à taux régulier au début ou à la fin de la journée de travail qui suit; selon l'article 26 de la convention collective.

3. La personne salariée en disponibilité en vertu de l'article 25.05 b) de la convention collective a la possibilité de fractionner sa période de disponibilité et ce, après entente avec son supérieur immédiat.
4. La personne salariée peut stationner le véhicule de l'Employeur à son lieu de résidence lorsqu'elle est en disponibilité et ce, afin de permettre une intervention rapide lorsqu'elle est rappelée et pour éviter des déplacements inutiles vers les ateliers.

iii) Division entretien des édifices (conciergerie par établissement)

- Cote 1 : Par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées permanentes qui effectuent normalement le travail dans l'établissement concerné.
- Cote 2 : Par ordre de date d'embauche à titre de personne salariée temporaire parmi les personnes salariées temporaires qui effectuent normalement le travail dans l'établissement concerné.

- Cote 3 : Par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées permanentes qui effectuent normalement le travail dans le secteur concerné.
- Cote 4 : Par ordre de date d'embauche à titre de personne salariée temporaire parmi les personnes salariées temporaires qui effectuent normalement le travail dans le secteur concerné.
- Cote 5 : Par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées permanentes qui effectuent normalement le travail dans le grand secteur concerné.
- Cote 6 : Par ordre de date d'embauche à titre de personne salariée temporaire parmi les personnes salariées temporaires qui effectuent normalement le travail dans le grand secteur concerné.
- Cote 7 : Par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées permanentes qui effectuent normalement le travail dans l'autre grand secteur.
- Cote 8 : Par ordre de date d'embauche à titre de personne salariée temporaire parmi les personnes salariées temporaires qui effectuent normalement le travail dans l'autre grand secteur.
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 (cotes 2 et 1).

iv) Division gestion de la flotte et des équipements (par établissement)

- Cote 1 : Par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées permanentes qui effectuent normalement le travail.
- Cote 2 : Par ordre de date d'embauche à titre de personne salariée temporaire parmi les personnes salariées temporaires qui effectuent normalement le travail.
- Cote 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 (cotes 2 et 1).
- Cote 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 lourds incendies ou pour intervention sur site d'incendie, la distribution du temps supplémentaire s'effectue comme suit :

- Cote 1 : Par ordre d'ancienneté parmi les mécaniciens-soudeurs permanents affectés aux véhicules du SSI.

- Cote 2 : Par ordre de date d'embauche à titre de personne salariée temporaire parmi les mécaniciens-soudeurs temporaires affectés aux véhicules du SSI.
- Cote 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).
- Cote 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).
- Cote 5 : Le mécanicien-soudeur en disponibilité du secteur de Gatineau (fin de semaine).
- Cote 6 : Par ordre d'ancienneté parmi tous les mécaniciens-soudeurs permanents du secteur de Gatineau.
- Cote 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 cotes 1 et 2, l'Employeur peut forcer, par ordre inverse d'ancienneté un mécanicien-soudeur affecté aux véhicules du SSI (cotes 2 et 1) ou il peut décider de continuer la liste avec les cotes 3 et 4.

Après avoir suivi les cotes 3 et 4, l'Employeur peut forcer, par ordre inverse d'ancienneté un mécanicien-soudeur affecté aux véhicules du SSI.

h) i) Service de l'eau et des matières résiduelles

- Cote 1 : Par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées permanentes qui effectuent normalement le travail.
- Cote 2 : Par ordre de date d'embauche à titre de personne salariée temporaire parmi les personnes salariées temporaires qui effectuent normalement le travail.

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 (cotes 2 et 1).

ii) Service de l'eau et des matières résiduelles (opérateurs III, opérateurs IV, opérateurs III.5 procédé et console et opérateurs II granulation)

- Cote 1 : Par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées permanentes qui effectuent normalement le travail.

Cote 2 : Par ordre de date d'embauche à titre de personne salariée temporaire parmi les personnes salariées temporaires qui effectuent normalement le travail.

Cote 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.

Cote 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.

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 (cotes 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.

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

Particularités opérateur III

1. Les modalités générales de disponibilité prévues à l'article 25.05 de la convention collective demeurent applicables.
 2. La personne salariée qui est rappelée au travail en respect de l'article 25.05 et de l'article 19 de la convention collective est éligible au temps de repos. À cet effet, une personne salariée rappelée de nuit, soit entre 23 h 00 et 5 h 00 du dimanche au jeudi, est éligible à autant d'heures de repos que d'heures travaillées.

Les heures effectivement travaillées pendant cette période sont utilisées comme temps de repos à la maison et reprises/payées à taux régulier au début ou à la fin de la journée de travail qui suit; selon l'article 26 de la convention collective.
 3. Afin de permettre à l'opérateur III en disponibilité de bénéficier de sa période de repos, ce dernier est remplacé en priorité par la personne salariée de relève.
 4. En cas d'incapacité de la personne salariée de relève d'effectuer le remplacement, l'Employeur peut solliciter en temps supplémentaire l'opérateur III en congé afin d'accomplir le remplacement durant la période de repos.
 5. Si la mise en application des modalités de remplacement prévus aux cotes 3 et 4 ne permet pas d'accorder le temps de repos, les parties peuvent convenir de solutions alternatives afin d'assurer la continuité des activités.
- iii) Service de l'eau et des matières résiduelles – distribution du temps supplémentaire lors de travaux généraux planifiés à la division usines et

traitements des eaux

- Cote 1 : Par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées permanentes qui travaillent au sein de la section concernée (eau potable ou eaux usées).
- Cote 2 : Par ordre de date d'embauche à titre de personne salariée temporaire parmi les personnes salariées temporaires qui travaillent au sein de la section concernée (eau potable ou eaux usées).
- Cote 3 : Par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées permanentes reconnues capables qui travaillent au sein de l'autre section (eau potable ou eaux usées).
- Cote 4 : Par ordre de date d'embauche à titre de personne salariée temporaire parmi les personnes salariées temporaires reconnues capables qui travaillent au sein de l'autre section (eau potable ou eaux usées).
- Cote 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 travail au sein de la section concernée (cotes 2 et 1).

Pour l'application du présent paragraphe, il est entendu que lorsque des personnes salariées effectuent normalement le travail, elles doivent être priorisées en respect des articles 19.07 h) et 19.08.

La section concernée par les travaux généraux d'entretien planifiés doit informer les personnes salariées de leur quart de travail planifié au plus tard le mercredi, jour d'horaire. La personne salariée qui se voit offrir du temps supplémentaire planifié doit prioriser le travail offert dans la fonction qu'elle effectue normalement dans sa division d'origine.

Modalités de la disponibilité – Service de l'eau et des matières résiduelles

1. Les modalités générales de disponibilité prévues à l'article 25.05 de la convention collective demeurent applicables.
2. La personne salariée qui est rappelée au travail en respect de l'article 25.05 et de l'article 19 de la convention collective est éligible au temps de repos. À cet effet, une personne salariée rappelée de nuit, soit entre 23 h et 5 h du dimanche au jeudi, est éligible à autant d'heures de repos que d'heures travaillées.

Les heures effectivement travaillées pendant cette période sont utilisées comme temps de repos à la maison et reprises/payées à taux régulier au début ou à la fin de la journée de travail qui suit; selon l'article 26 de la convention collective.

3. La personne salariée qui est rappelée reçoit une rémunération compensatoire, en plus de l'allocation de 19.05 d) premier (1^{er}) paragraphe, pour le déplacement en raison d'une (1) heure aux taux de salaire horaire majoré selon les dispositions prévues à l'article 19.02 de la convention collective : cette rémunération compensatoire est versée pour compenser l'impossibilité du Service à fournir un véhicule à la personne salariée en disponibilité.

iv) Service de l'eau et des matières résiduelles – Centre de transbordement et écocentres (par établissement)

Cote 1 : Par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées permanentes qui effectuent normalement le travail.

Cote 2 : Par ordre de date d'embauche à titre de personne salariée temporaire parmi les personnes salariées temporaires qui effectuent normalement le travail.

Cote 3 : Par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées permanentes reconnues capables d'effectuer le travail.

Cote 4 : Par ordre de date d'embauche à titre de personne salariée temporaire parmi les personnes salariées temporaires reconnues capables d'effectuer le travail.

Cote 5 : Par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées permanentes reconnues capable d'effectuer le travail dans l'autre secteur.

Cote 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 l'autre secteur.

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 (cotes 2 et 1).

19.08

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 21.07 ou 21.11;
- 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.

19.09

Mise à jour des listes de rappel

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 le mercredi suivant.

Nonobstant ce qui précède, la personne salariée de retour d'un accident de travail est intégrée sur les listes dès la première (1^{ère}) journée travaillée.

Lors de leur mise à jour, les listes de rappel sont transmises au Syndicat.

19.10 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 cotes 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.

19.11 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 bénéficie d'une période de repas de trente (30) minutes rémunérées lorsque la durée du travail est de trois (3) heures et plus.

19.12 Dans le cas de situations de force majeure et/ou liées à la sécurité civile

Dans le cas d'une situation soudaine liée à une situation de force majeure 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 supplémentaire 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 ainsi effectué peut être accumulé dans la banque

de temps remis à cet effet et spécifique au présent article. La personne salariée dispose de huit (8) semaines suivant la fin des activités de force majeure pour écouler le temps accumulé.

Au terme de cette période, le temps supplémentaire non écoulé est rémunéré en argent.

La personne salariée est alors rémunérée conformément au taux du temps supplémentaire prévu à la présente convention collective.

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.

Afin de déterminer l'ancienneté au sein de l'unité d'accréditation, le calcul prend en compte les heures régulières travaillées qui consistent en des heures payées ou indemnisées, incluant les heures d'absences autorisées et payées en vertu de la présente convention.

Il est entendu que les heures suivantes sont exclues : les heures sans solde; les différentes primes, les heures rémunérées en temps supplémentaire, les heures provenant d'une banque payée à la demande de la personne salariée et toute autre situation où une disposition de la présente convention le prévoit expressément.

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 toutes les 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 trente-six (36) mois cumulatifs en carrière.

Cependant, si la période de trente-six (36) mois est atteinte pendant une affectation temporaire, la personne salariée peut poursuivre cette affectation jusqu'au retour du titulaire. Cette prolongation ne peut s'appliquer que pour l'affectation en cours.

Dans tous les cas, la vacance créée par cette promotion ou affectation pour la période concernée est comblée en respect des dispositions de l'article 21.

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 ou chaque trois (3) mois une liste à jour des personnes salariées visées par le présent article.

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 a choisie lors de la période d'affectation saisonnière.
- iii) Au retour de la personne salariée dans sa fonction, son nom sera ajouté aux listes de temps supplémentaire dès son premier jour travaillé.
- iv) La personne salariée n'a pas accès à l'article 21.07 ou 21.11 en cours d'affectation saisonnière.

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

- b) La personne salariée affectée à un poste hors unité d'accréditation, qui obtient un poste permanent en vertu de l'article 21.05, et qui bénéficie d'une période d'essai en vertu de l'article 21.06, doit l'effectuer immédiatement.
- c) 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.

- d) 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 6.03, 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^{er} 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. MOUVEMENT DE PERSONNEL ET LIGNES DE PROGRESSION**

21.01 Lorsqu'un poste régi par la présente convention collective devient vacant ou à la suite de 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 affiché au plus tard dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent le délai prescrit précédemment et comblé selon les délais prévus à la présente convention collective.

(Applicable après la mise en place des lignes de progression)

Lorsqu'un poste de la Ligne de progression – Travaux publics devient vacant, l'Employeur peut revoir ou modifier le jumelage entre les affectations saisonnières d'hiver et d'été, après consultation avec le Syndicat, et ce, sans qu'il s'agisse de l'abolition d'un poste permanent. Toutefois, dans le cas où l'Employeur ne peut procéder à cette modification en respect des délais ci-haut mentionnés, les parties peuvent convenir d'un délai supplémentaire.

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 de sept (7) jours ouvrables.

Les listes d'attribution des postes sont affichées au besoin.

- 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 compétences 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) Sous réserve qu'elle rencontre les exigences de la fonction et du processus de qualification, une personne salariée peut déposer une demande par écrit afin d'être ajoutée à une liste d'attribution à tout moment.

Le nom de la personne salariée est ajouté à la liste d'attribution des postes dans un délai de cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de la demande ou la complétion du processus de qualification.

La personne salariée reçoit les offres des postes pour la liste d'attribution à partir du moment où son nom aura été ajouté à la liste. Les offres déjà en traitement ou complétées sont conséquemment exclues.

L'Employeur achemine une liste à jour au Syndicat à la suite de modifications.

- f) 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.

g) 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 Q, 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 Lignes de progression – Travaux publics et Usine de traitement des eaux (voir Annexes S et T) (Applicable après la mise en place des lignes de progression)

La Ligne de progression – Travaux publics comprend six (6) niveaux.

La Ligne de progression – Usine de traitement des eaux comprend cinq (5) niveaux.

Le cheminement est conçu pour permettre à la personne salariée de débiter au niveau 1 et de progresser graduellement vers des fonctions des niveaux supérieurs (jusqu'au niveau 5 ou 6, selon la ligne). Les logigrammes des lignes de progression sont disponibles aux Annexes S et T.

21.04 Mouvement dans les lignes de progression (applicable après la mise en place des lignes de progression)

Les mouvements au sein des lignes de progression se font par progression, transfert ou recul.

Progression : Mouvement ascendant d'un niveau inférieur à un niveau supérieur.

Transfert : Mouvement latéral au sein d'un même niveau. Les transferts sont uniquement permis dans les situations suivantes :

1. Changement de secteur
2. Changement de quart
3. Changement de fonction ou de sous-fonction

Recul : Mouvement descendant d'un niveau supérieur à un niveau inférieur.

a) Stabilité de main-d'œuvre

À la suite d'un de ces mouvements, la personne salariée doit rester au même poste pour un minimum d'un (1) an avant de pouvoir se déplacer à nouveau dans la ligne de progression.

Malgré ce qui précède, le délai d'un (1) an n'est pas applicable lorsque le mouvement a pour objectif d'améliorer la situation de la personne salariée et entraîne un changement de secteur, un changement d'horaire ou une augmentation salariale. Cette exception est applicable une (1) seule fois dans une année.

b) Mouvement hors ligne de progression

Une personne salariée de l'une des lignes de progression peut obtenir un poste hors ligne de progression, à condition de répondre aux exigences normales du poste. Les principes de dotation s'appliquent.

Une personne salariée détenant un poste hors ligne de progression peut intégrer la Ligne de progression – Travaux publics, au niveau équivalent tel que défini à l'Annexe S. Advenant qu'elle ne détienne pas l'ensemble des formations requises pour accéder au poste mais qu'elle serait la personne salariée sélectionnée en vertu de son niveau et de son rang d'ancienneté, ledit poste sera offert en assignation temporaire jusqu'à la réussite de la formation selon les concepts de l'article 35.04 de la convention collective. Ladite personne salariée sera priorisée pour la prochaine session de formations. Dans un tel cas, la période d'essai prévue à l'article 21.06 est applicable et débute uniquement après la complétion de la formation.

Nonobstant ce qui précède, une personne salariée qui a déjà détenu un poste dans l'une des lignes de progression, peut réintégrer au niveau équivalent de ce poste. Cependant, elle devra se soumettre au processus de réévaluation de la formation prévue à l'article 35.04 de la convention collective.

21.05

Attribution de postes

- a) Lorsqu'une vacance de poste survient et que ce dernier n'est pas aboli, l'Employeur doit le combler selon une des méthodes suivantes :
 - i) Ligne de progression : Selon les modalités de la ligne de progression. (applicable après la mise en place des lignes de progression)
 - ii) Hors ligne de progression : 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.
- b) 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.
- c) 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.
- d) Toute personne salariée qui s'est vue offrir un poste doit répondre à ladite offre au plus tard à 23 h 59 le surlendemain, à défaut de quoi elle sera présumée avoir refusé l'offre.
- e) 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 (6.06), selon l'Annexe Q.

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 fictive, telle que calculée en respect des modalités de l'article 20.01, 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-vingts (2 080) heures. Cette comptabilisation des heures est faite à la date de la fin de l'affichage prévu au paragraphe a) de l'article 21.05 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.

(Applicable après la mise en place des lignes de progression)

Nonobstant ce qui précède, pour l'attribution des postes des lignes de progression, l'Employeur accorde le poste à la personne salariée qui accepte l'offre, à condition qu'elle ait suivi et réussi les formations obligatoires et qu'elle réponde aux exigences normales du poste et selon les étapes suivantes :

- Étape 1 – À la personne salariée la plus ancienne sur la liste au niveau égal, inférieur ou supérieur dans la ligne de progression qui a complété la période de stabilité prévue à l'article 21.04 a) (= / -1 / +1);
- Étape 2 – Si le poste demeure vacant, à la personne salariée la plus ancienne sur la liste au niveau égal, inférieur ou supérieur dans la ligne de progression (= / -1 / +1);
- Étape 3 – Si le poste demeure vacant, à la personne salariée la plus ancienne sur la liste à deux (2) niveaux supérieurs ou deux (2) niveaux inférieurs dans la ligne de progression qui a complété la période de stabilité prévue à l'article 21.04 a) (-2 / +2);
- Étape 4 – Si le poste demeure vacant, à la personne salariée la plus ancienne sur la liste à deux (2) niveaux supérieurs ou deux (2) niveaux inférieurs dans la ligne de progression prévue à l'article 21.04 a) (+2 / -2) et ainsi de suite.

En ce qui concerne la Ligne de progression – Usine et traitement des eaux, la personne salariée ayant signifié son intérêt pour le secteur de l'eau potable et ayant complété la formation requise pour une seule usine ne peut, en aucun temps, être pénalisée dans l'obtention d'un poste dans une autre usine d'eau potable si elle a signifié son intérêt.

f) Dans tous les cas, le poste est accordé à une personne salariée ayant signifié son intérêt et couverte par le certificat d'accréditation, avant qu'il ne soit offert à l'externe, pourvu qu'elle réponde aux exigences normales du poste, et ce, qu'elle ait été formée ou non. Dans un tel cas, la personne salariée doit suivre et réussir la formation obligatoire, le cas échéant, avant d'intégrer ledit poste.

g) Une personne salariée ayant signifié son intérêt au moment d'une offre reçoit un avis de nomination lorsque le poste souhaité lui est attribué.

La personne salariée peut décliner l'offre au plus tard à 23h59 le surlendemain, soit quarante-huit (48) heures ouvrables suivant sa nomination. À défaut de quoi le désistement est-comptabilisé en respect de l'article 21.06 b) et la personne salariée pourrait devoir aller occuper les fonctions.

h) 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.

i) 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 21.05 h). 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.

j) 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.

k) 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.

21.06

Période d'essai

a) La personne salariée promue, mutée ou rétrogradée bénéficie d'une période d'essai de vingt (20) jours effectivement travaillés.

La personne salariée peut renoncer à toute période d'essai. Toutefois, la personne salariée demeure tenue d'effectuer une période d'essai si elle provient d'un autre service ou n'a jamais exercé la fonction ou la sous-fonction de son nouveau poste.

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. Exceptionnellement, la personne salariée qui accepte un poste de journalier I dans les secteurs ouest et est durant l'affectation saisonnière hivernale effectue sa période d'essai dans une fonction la plus près de celle de journalier I (journalier II, opérateur C) disponible au moment de son transfert dans ledit poste.

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^e) reprise, la personne salariée devra compléter sa période d'essai et demeurer dans le poste.

21.07

Choix d'affectation saisonnière

(applicable après la mise en place des lignes de progression)

- a) Deux (2) fois par année, la répartition des tâches ou quarts de travail se fait par ancienneté au sein des fonctions suivantes (affectation saisonnière) :
- Préposé de service;
 - Préposé de service aux citoyens;
 - Préposé aux bornes d'incendie;
 - Opérateur d'écureur d'égouts;
 - Ouvrier de réseau;
 - Élagueur;
 - Aide-élagueur;
 - Horticulteur;
 - Ouvrier de circulation (fabrication et installation);
 - Mécanicien-soudeur (excluant SSIG);
 - Préposés, journaliers et opérateur ECT aux écocentres.

Ces séances d'affectation sont tenues par équipe par secteur.

Deux (2) fois par année, avant le début de l'affectation saisonnière, l'Employeur transmet les organigrammes au Syndicat. Les points à discuter sont apportés en comité de relations de travail (CRT).

Cependant, pour ce qui est des fonctions de chargé d'équipe, prévues ou non dans la liste ci-dessus, elles sont offertes par ancienneté à toutes les personnes salariées répondant aux exigences normales du poste. Toutefois, lorsque l'Employeur détermine qu'une fonction de chargé d'équipe est annualisée, d'autres modalités s'appliquent, lesquelles sont prévues à l'article 27.05 f).

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 mandatée une autre personne salariée pour faire son choix se voit attribuer une affectation par l'Employeur dans sa fonction.

Les personnes salariées détenant un poste PSA dans les fonctions de mécanicien-soudeur, ouvrier de réseau et préposé aux arénas, ont droit à l'assignation des postes vacants dans leur fonction avant le choix d'assignation des personnes salariées prévu à l'article 21.07 de la présente convention collective.

Dans le cas où une personne salariée est excédentaire dans sa fonction après le premier (1^{er}) tour, l'Employeur l'assigne directement dans un poste de sa fonction qui deviendrait disponible au deuxième (2^{ième}) 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.

L'entrée en vigueur de l'affectation saisonnière de l'hiver débute le vendredi 15 h de la première (1^{ière}) semaine complète du mois de novembre et l'affectation saisonnière de l'été débute le dimanche 23 h de la deuxième (2^{ième}) 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) Personne salariée temporaire

En fonction des différentes affectations saisonnières, l'Employeur détermine l'affectation des personnes salariées temporaires en considérant les besoins opérationnels. Toutefois, l'Employeur tient compte, dans la mesure du possible, de la préférence de secteur de la personne salariée, en respect de l'article 6.06 j). Une copie de ces préférences est remise au Syndicat.

c) 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 et par la suite aux personnes salariées temporaires long terme, par date d'embauche. Dans les deux cas, le poste est offert aux personnes salariées 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 21.07 c) vi) à moins que la pièce d'équipement soit hors d'état de fonctionner dans lequel cas l'Employeur informe le Syndicat.

- Nonobstant ce qui précède, pour la Ligne de progression – Travaux publics, le poste est offert par ancienneté selon les modalités de la ligne de progression à l'article 21.05 e) aux personnes salariées permanentes et par la suite aux personnes salariées temporaires long terme, par date d'embauche. Dans les deux cas, le poste est offert aux personnes salariées

du secteur qui ont suivi et réussi les formations obligatoires, rencontrent les exigences normales du poste et reconnues capables.

- Pour la Ligne de progression – Usine et traitement des eaux, le poste est offert par ancienneté à la personne salariée du même niveau ou du niveau inférieur, en autant qu'elle ait suivi et réussi les formations obligatoires et rencontre les exigences normales du poste et reconnue capable.

Advenant le cas que personne ne se porte volontaire, le poste est attribué par ordre inverse d'ancienneté ou de date d'embauche à la personne salariée du niveau inférieur qui rencontre les exigences ci-haut mentionnées.

Dans le cas où aucune personne salariée n'est formée, une personne salariée permanente non formée ayant signifié son intérêt peut obtenir cette affectation, laquelle est offerte par ancienneté, à condition qu'elle suit et réussit la formation.

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 à la suite de 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 21.09 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 ouvrables à l'avance. Cet avis indique le ou les postes déjà connus qui seront disponibles. Les personnes salariées permanentes visées par l'article 21.07 c) 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 peut se prévaloir de l'article 21.07 c) que dans cette fonction pour le reste de l'affectation saisonnière, en respect de l'article 27.05 e).
- iii) Après une vacance temporaire, tel que prévu précédemment, le titulaire reprend son poste et la personne salariée alors en remplacement sur ledit poste reprend son poste avec les avantages salariaux correspondants.
- 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 21.07 c) 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;
 - Préposé de service;
 - Ouvrier de réseau;
 - Élagueur;
 - Aide-élagueur;
 - 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 opérateurs d'un camion écurer d'égouts peut se prévaloir des dispositions relatives à l'article 21.07 c) 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.

d) 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
- Secteur ouest

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.

e) 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 (2^{ième}) 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 de trente (30) jours, 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 (18^e) 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.

f) 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.

21.08

Déplacement des pièces d'équipements de l'ensemble des divisions

Pour les besoins ponctuels et sporadiques tels que les situations d'urgence 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 21.07 c) v).
- vi) La pièce d'équipement est offerte aux personnes salariées du secteur dans l'équipe de travail où elle est déplacée.

21.09

Affectation temporaire

Sous réserve des fonctions pour lesquelles il y a une liste de temporaires (6.06), 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'admissibilité spécifique 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.

21.10

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 6.06 f) :

- Ouvrier de réseau;
 - Opérateur d'écureur d'égout;
 - Opérateur spécialisé (pelle et rétrocaveuse);
 - Préposé aux équipements;
 - Préposé de service;
 - Journalier – concierge.
- 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, à l'exception de la fonction d'ouvrier de réseau, à laquelle la personne salariée doit obligatoirement être transférée. 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) 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 la mise à jour de la liste, 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. À défaut de faire un choix, elle est réputée s'être retirée de la liste. La liste est mise à jour à chaque année avant le début de l'affectation saisonnière estivale.

- d) 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.

Sections ci-dessous applicables avant la mise en place des lignes de progression

21.11

Affectation saisonnière (applicable avant la mise en place des lignes de progression)

- 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 préaffectation 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;
- Élagueur;
- Aide-élagueur;
- Horticulteur;
- Ouvrier de circulation (fabrication et installation);
- Mécanicien-soudeur (excluant SSIG);
- Préposés, et journaliers et Opérateur ECT aux écocentres.

Ces séances préaffectation saisonnière sont tenues par équipe par secteur.

Avant la tenue d'une première (1^{ère}) rencontre dans le cadre de l'affectation saisonnière, l'Employeur transmet les organigrammes au Syndicat. Ensuite, lors d'une première (1^{ère}) 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. À la suite de cet affichage, une deuxième (2^{ième}) 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 (1^{er}) tour, le choix s'effectue par ancienneté à l'intérieur de chaque fonction.

Cependant, pour ce qui est des fonctions de chargé d'équipe, prévues ou non dans la liste ci-dessus, elles sont offertes par ancienneté à toutes les personnes salariées répondant aux exigences normales du poste, ce choix étant final et définitif. Toutefois, lorsque l'Employeur détermine qu'une fonction de chargé d'équipe est annualisée, d'autres modalités s'appliquent, lesquelles sont prévues à l'article 27.05 f).

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.

Les personnes salariées détenant un poste PSA dans les fonctions de mécanicien-soudeur, ouvrier de réseau et préposé aux arénas, ont droit à l'assignation des postes vacants dans leur fonction avant le choix d'assignation des personnes salariées prévu à l'article 21.11 de la présente convention collective.

Dans tous les secteurs, au premier (1^{er}) 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 (2^{ième}) tour, les postes toujours disponibles à la suite de 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 21.11 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 (2^{ième}) tour est final et définitif.

Dans le cas où une personne salariée est excédentaire dans sa fonction après le premier (1^{er}) tour, l'Employeur l'assigne directement dans un poste de sa fonction qui deviendrait disponible au deuxième (2^{ème}) 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'aqueduc, des égouts et du drainage de surface

Division de la flotte et des équipements

Secteur centre est :

Division de la voirie

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

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

Division de la flotte et des équipements

Secteur est :

Division de la voirie

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

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

Division de la flotte et des équipements

Secteur ouest :

Division de la voirie

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

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

Division de la flotte et des équipements

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 (1^{ère}) semaine complète du mois de novembre et l'affectation saisonnière de l'été débute le dimanche 23 h de la deuxième (2^{ième}) 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 à la suite d'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 effectué son choix lors de l'affectation saisonnière, elle renonce à l'article 21.11 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 21.11 d) mentionnée précédemment s'applique également à la deuxième (2^{ième}) 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 effectué son choix lors de l'affectation saisonnière, elle renonce à l'article 21.11 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 21.11 d) mentionnée précédemment s'applique également à cette deuxième (2^{ième}) affectation saisonnière.

Lorsqu'une personne salariée reçoit une formation d'ouvrier de réseau après avoir effectué son choix lors de l'affectation saisonnière, elle renonce à l'article 21.11 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 21.11 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 21.11 d) v).
- vi) La pièce d'équipement est offerte aux personnes salariées du secteur dans l'équipe de travail où elle est déplacée.

d) Vacances 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 et par la suite aux personnes salariées temporaires long terme, par date d'embauche. Dans les deux cas, le poste est offert aux personnes salariées 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 21.11 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 à la suite de 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 21.12 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 ouvrables à l'avance. Cet avis indique le ou les postes déjà connus qui seront disponibles. Les personnes salariées permanentes visées par l'article 21.11 d) 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 peut se prévaloir de l'article 21.11 d) que dans cette fonction pour le reste de l'affectation saisonnière, en respect de l'article 27.05 e).
- iii) Après une vacance temporaire, tel que prévu précédemment, le titulaire reprend son poste et la personne salariée alors en remplacement sur ledit poste reprend son poste avec les avantages salariaux correspondants.
- 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 21.11 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;
 - Élagueur;
 - 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 opérateur d'un camion écurer d'égouts peut se prévaloir des dispositions relatives à l'article 21.11 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
- Secteur ouest

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 (2^{ème}) 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 de trente (30) jours, 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 (18^e) 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.

21.12 Affectation temporaire

Sous réserve des fonctions pour lesquelles il y a une liste de temporaires (6.06), 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'admissibilité spécifique 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.

21.13 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 telle que définie à l'article 6.06 f) :

- Ouvrier de réseau;
- Opérateur d'écureur d'égout;
- Opérateur spécialisé (pelle et rétrocaveuse);
- 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, à l'exception de la fonction d'ouvrier de réseau, à laquelle la personne salariée doit obligatoirement être transférée. 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 21.11 d) peuvent soumettre leur nom sur les listes d'admissibilité, sous réserve de 21.11 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 la mise à jour de la liste, 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. À défaut

de faire un choix, elle est réputée s'être retirée de la liste. La liste est mise à jour à chaque année avant le début de l'affectation saisonnière estivale.

- 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.

21.14

Ligne de progression au Service de l'eau et des matières résiduelles

Pour la personne salariée assujettie à l'un des horaires prévus à l'article 26.12 I, II et III, 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 (2) 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 (1) an, peut, sur demande écrite, se retirer de cette liste. Elle doit cependant terminer l'affectation en cours.
- g) Lors de la sélection à la suite d'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 pour la période de travail se terminant deux samedis précédents à 23 h 59.

22.02 a) Le bordereau de dépôt est disponible à la personne salariée le même jour en version électronique. 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 éléments de précision, le cas échéant.

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. L'Employeur devra communiquer avec la personne salariée avant toute récupération. Advenant que la personne salariée ne revient pas au travail, les sommes dues sont récupérées à même le paiement final.

c) Toute personne salariée qui constate une erreur sur sa paie doit en informer son supérieur immédiat par écrit. Les corrections à apporter, s'il y a lieu, seront effectuées à la paie suivante, en respectant les échéances des calendriers de paie et dépôt de documents.

Nonobstant les dispositions précédentes, advenant qu'une personne salariée ne reçoive aucune rémunération à la date prévue en raison d'une erreur imputable à la Ville, celle-ci s'engage, sur demande, à procéder au versement dans les deux (2) jours ouvrables de la signification de la situation.

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 s'engage à maximiser l'utilisation des pièces d'équipements disponibles.

23.03 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 des sujets de discussion avec l'analyse qu'il en a fait suivant les critères énoncés au présent article :

À la suite de l'envoi de la liste ou l'ajout d'un sujet par le Syndicat, les Parties discutent lors du prochain CRT central de manière générale des motifs qui soutiennent le besoin d'analyse sur un sujet donné. À la suite de cette première (1^{ère}) 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 termes 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 (4) mois qui suivent la remise de cette étude au Syndicat.

23.04 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 23.03 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*.

Nonobstant ce qui précède, aucune indemnité de repas n'est octroyée à une personne salariée dont la prise de repas se fait généralement à l'extérieur d'un établissement de travail.

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 (1^{ère}) 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 par l'Employeur 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 d'une personne salariée temporaire court terme, qui est visée par l'une des situations prévues au paragraphe précédent, toute affectation à une autre fonction ne doit entraîner ni mise à pied, ni déplacement d'une autre personne salariée. De plus, l'affectation à une autre fonction se fait selon les besoins.

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, 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 150 \$ 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, 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 Ébéniste, menuisier, électricien C, électronicien C, technicien-mécanicien I et technicien-mécanicien II

- 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 (2^{ième}) 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 N 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 : 1,97 \$ par heure de travail à compter de la signature de la convention collective. Par la suite, au 1^{er} janvier de chaque année de la convention collective, cette prime est augmentée du même pourcentage que les taux de salaire.

Année	Taux
2026	2,03 \$
2027	2,09 \$
2028	2,15 \$
2029	2,22 \$

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 et la disponibilité des pièces d'équipement à l'intérieur des fonctions suivantes :

Service des travaux publics

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

Secteur ouest

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

Secteur centre ouest

Chargé d'équipe spécialisé (1)

Ouvrier de réseau (1)

Opérateur B (1)

Opérateur spécialisé (pelle) (1)

Secteur centre est

Chargé d'équipe spécialisé (1)

Ouvrier de réseau (1)

Opérateur B (1)

Opérateur spécialisé (rétrocaveuse) (1)

Opérateur spécialisé (pelle) (1) hiver*

*La disponibilité débute lorsque déterminée par la Ville en fonction du besoin et elle s'effectue de façon continue à partir de ce moment jusqu'à ce que cesse le besoin.

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.

Toutefois, lors de la période de dégel, la disponibilité opérateur spécialisé (pelle), lorsqu'elle ne peut être offerte en respect de la réglementation, est remplacée par une disponibilité opérateur spécialisé (rétrocaveuse).

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 (grande ville)

Électricien (2)
Électronicien (2)
Mécanicien machines fixes (1)
Plombier (1)
Menuisier (1)

La disponibilité s'effectue pendant la semaine de 15 h à 7 h 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'eau et des matières résiduelles

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 équipements de déneigement, et ce, par fonction.

- La disponibilité est d'abord offerte sur une base volontaire;
- S'il n'y a pas atteint du soixante pour cent (60 %) des équipements de déneigement par fonction, 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 (cotes 2 et 1).

- Pour cette période, l'article 25.05 j) deuxième 2^e 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 semaine.
- e) La personne salariée appelée à être disponible est rémunérée, à compter de la signature de la convention collective, à raison de 2,48 \$ pour chaque heure où elle est effectivement disponible. Par la suite, au 1^{er} janvier de chaque année de la présente convention collective, cette prime est augmentée du même pourcentage que les taux de salaire.

Année	Taux
2026	2,55 \$
2027	2,63 \$
2028	2,70 \$
2029	2,79 \$

- f) La personne salariée disponible reçoit les appels au numéro de téléphone fourni à l'Employeur. Le numéro utilisé sera celui déjà fourni sur les listes de rappel.

Toutefois, advenant qu'elle démontre qu'elle ne peut être rejointe par ce moyen pour des raisons valables, l'Employeur s'engage à lui fournir un moyen de communication approprié.

- g) Une personne salariée qui ne répond pas à un appel lorsqu'en disponibilité perd sa prime pour le restant de la période de disponibilité.
- h) 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.
- i) 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.

- j) 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'aqueduc, 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.

L'Employeur peut élargir l'offre de la disponibilité à l'ensemble des personnes salariées du grand secteur. Dans une telle situation, les personnes salariées du secteur concerné par la disponibilité sont priorisées.

Advenant que l'Employeur impose la disponibilité à une personne salariée, cette imposition se fait par rotation selon un principe d'équité, en considérant les cotes 2 et 1 des dispositions de l'article de distribution du temps supplémentaire.

À cet effet, la personne salariée qui possède le moins de période de disponibilité au calendrier se fait imposer une disponibilité. En cas d'égalité, l'imposition se fait par ordre inverse d'ancienneté.

Il est entendu qu'une personne salariée ne peut être imposée plus d'une semaine ou fin de semaine à la fois, selon le cas. Cependant, selon le principe d'équité, elle pourrait se faire imposer à plus d'une reprise, en respectant une pause d'une semaine entre chaque imposition.

- k) La disponibilité de la personne de relève prévue à l'article 26.12 I et III est rémunérée de la façon suivante à compter de la signature de la présente convention collective :

Opérateur III – Eau potable

- 97,98 \$ par période de sept (7) jours *

Opérateur II granules, III.5 et IV

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

* Au 1^{er} janvier de chaque année de la convention collective, cette prime est augmentée du même pourcentage que les taux de salaire.

Opérateur III

Année	Taux
2026	100,92 \$
2027	103,94 \$
2028	107,06 \$
2029	110,27 \$

Opérateur II granules, III.5 et IV

Année	Taux
2026	158,62 \$
2027	163,38 \$
2028	168,28 \$
2029	173,33 \$

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 2,38 \$ à compter de la signature de la convention collective. Par la suite, au 1^{er} janvier de chaque année de la convention, cette prime est augmentée du même pourcentage que les taux de salaire.

Année	Taux
2026	2,45 \$
2027	2,52 \$
2028	2,60 \$
2029	2,67 \$

25.10 Prime de responsabilités

Les titulaires du poste d'opérateur III.5 console et d'opérateur IV travaillant les quarts de nuit ainsi que les personnes salariées occupant le poste à l'accueil aux écocentres et au centre de transbordement au Service de l'eau et des matières résiduelles reçoivent une prime de responsabilités de cinq pour cent (5 %) du salaire régulier.

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 ou à la convention collective.

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 (1^{er}) 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 maximums;
- 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. À défaut de respecter ces délais, les heures de la première (1^{ère}) 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 Lorsque l'horaire diffère de l'horaire prévu à l'article 26.01, la période de pause de quinze (15) minutes est dans la première moitié du quart de travail. La personne salariée bénéficie aussi d'une période de repas de trente (30)

minutes vers la moitié du quart de travail.

De plus, la personne salariée qui a un horaire de travail de plus de huit (8) heures bénéficie d'une période de pause de quinze (15) minutes dans la deuxième (2^{ième}) moitié de son quart de travail.

26.05

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 .

SAISON HIVERNALE

Arénas : Stade Pierre Lafontaine, Cholette et Jean-Paul Sabourin
(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 à 17 h	Congé	Congé	16 h – 2 h
Mardi	7 h à 17 h	Congé	Congé	16 h – 2 h
Mercredi	7 h à 17 h	16 h – 2 h	Congé	16 h – 2 h
Jeudi	16 h – 2 h	16 h – 2 h	7 h à 17 h	Congé
Vendredi	Congé	16 h – 2 h	7 h à 17 h	Congé
Samedi	Congé	16 h – 2 h	6 h à 16 h	Congé

SAISON HIVERNALE

Arénas : Centre sportif Robert Rochon et 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 à 17 h
Mardi	Congé	Congé	16 h – 2 h
Mercredi	7 h à 17 h	Congé	16 h – 2 h
Jeudi	7 h à 17 h	Congé	16 h – 2 h
Vendredi	15 h à 1 h	Congé	Congé
Samedi	16 h – 2 h	6 h – 16 h	Congé

SAISON HIVERNALE

Arénas : Frank-Robinson et Isabelle & Paul Duchesnay
(lorsque les surfaces glacées sont en opération)

	A	B	C	D	E	F	G
Dimanche	15 h à 1 h	15 h à 1 h	6 h à 16 h	Congé	Congé	6 h à 16 h	Congé
Lundi	Congé	Congé	7 h à 17 h	15 h à 1 h	15 h à 1 h	7 h à 17 h	Congé
Mardi	Congé	Congé	7 h à 17 h	15 h à 1 h	15 h à 1 h	7 h à 17 h	Congé
Mercredi	Congé	Congé	7 h à 17 h	15 h à 1 h	Congé	15 h à 1 h	7 h à 17 h
Jeudi	15 h à 1 h	7 h à 17 h	Congé	15 h à 1 h	Congé	Congé	7 h à 17 h
Vendredi	15 h à 1 h	7 h à 17 h	Congé	Congé	7 h à 17 h	Congé	15 h à 1 h
Samedi	15 h à 1 h	6 h à 16 h	Congé	Congé	6 h à 16 h	Congé	15 h à 1 h

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 f) de la présente convention collective.

Cependant, pour la période prévue à l'article 26.01 f), 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 premier (1^{er}) 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 17 h.

Malgré la modification de l'horaire estival, l'article 26.01 f) 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 14.01 k) 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.

26.06

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 à l'article 26.01;
 - 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 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 et le jeudi de 14 h à 21 h.
- b) Les concierges du Service de police sont répartis selon un horaire de jour et de soir selon les dispositions suivantes :
- L'horaire de jour est celui prévu à l'article 26.01, à l'exception du début du quart de travail qui est à 6 h;
 - L'horaire de soir du concierge au 775, boulevard de la Carrière est prévu du lundi au vendredi inclusivement, de 14 h à 22 h, 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.

Pour la période des heures estivales, l'horaire du vendredi est de 14 h à 19 h.

- c) Les concierges au 144, boulevard de l'Hôpital, 100, rue d'Edmonton et du secteur de Buckingham sont répartis selon un horaire de jour et de soir selon les dispositions suivantes :
- L'horaire de jour est celui prévu à l'article 26.01;
 - L'horaire de soir est prévu du lundi au vendredi inclusivement, de 15 h à 23 h. Pour la période des heures estivales, l'horaire du vendredi est de 12 h à 17 h.

26.07

Parcs et espaces verts

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 (Journalier I)	C	C	J	J	J	J	J
Employé B (Journalier I)	C	J	J	J	J	J	C
Opérateur B	J	J	J	J	J	C	C

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 quatre 4 jours semaine (40 heures, du jeudi au dimanche avec un début de quart entre 7 h et 10 h);
- L'horaire peut être modifié après entente entre les parties;
- Horaire d'été (la réduction prévue à l'article 26.01 f)) s'applique, mais non applicable le samedi et dimanche.

c) Terrains synthétiques et équipes parcours de parcs – horaire 7 jours

- i) Les personnes salariées affectées à l'entretien de l'ensemble des terrains synthétiques et aux équipes parcours de parcs bénéficient de l'horaire rotatif suivant :

SEMAINE 1	Jour 1	Jour 2	Jour 3	Jour 4	Jour 5	Jour 6	Jour 7
	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Employé 1	7 h – 17 h	7 h – 17 h	Congé	7 h (10 h) – 17 h	7 h – 17 h	Congé	Congé
Employé 2	Congé	Congé	7 h – 17 h	7 h (14 h) – 17 h	Congé	7 h – 17 h	7 h – 17 h
SEMAINE 2	Jour 8	Jour 9	Jour 10	Jour 11	Jour 12	Jour 13	Jour 14
	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Employé 1	Congé	Congé	7 h – 17 h	7 h – (14 h) – 17 h	Congé	7 h – 17 h	7 h – 17 h
Employé 2	7 h – 17 h	7 h – 17 h	Congé	7 h (10 h) – 17 h	7 h – 17 h	Congé	Congé

- ii) Les dispositions relatives aux heures de travail pour la période estivale de l'article 26.01 f) s'appliquent. L'heure entre parenthèse représente l'horaire en période d'application des heures d'été. La réduction de trois (3) heures de travail s'effectue le mercredi en alternance.
- iii) L'horaire rotatif entre en vigueur lorsque confirmé par la division selon les besoins opérationnels. Une fois débuté, il est en vigueur de façon continue jusqu'à ce que cesse le besoin. À l'extérieur de l'horaire rotatif, la semaine de travail est telle que définie à l'article 26.01.
- iv) Dans le cas où il y a absence de programmation une journée de fin de semaine, le quart de la personne salariée peut être déplacé sur semaine (lundi au vendredi), après entente avec le contremaître.
- v) Les équipes parcours de parcs interviennent dans leurs secteurs respectifs et peuvent intervenir dans un autre secteur ainsi qu'à différents endroits lors d'événement en support aux équipes du secteur concerné, selon les besoins opérationnels.

26.08

Balayage printanier

Le quart de travail de jour lors des opérations de balayage est prévu de 7 h à 15 h, à raison de huit (8) heures par jour et ce, cinq (5) jours semaine.

Le quart de travail de nuit lors des opérations de balayage est prévu soit :

- De 21 h à 7 h, à raison de dix (10) heures par jour et ce, quatre (4) jours semaine;
- De 23 h à 7 h, à raison de huit (8) heures par jour et ce, cinq (5) jours semaine.

26.09

Préposés aux animaux

- a) Selon les dispositions de l'article 26.01.
- b) Advenant la création d'un surcroît pour un besoin de soir, les heures de travail sont du lundi au vendredi de midi à 20 h.

26.10

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

- i) affectation saisonnière d'hiver, du mardi au jeudi de 15 h à 1 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;
- ii) affectation saisonnière d'été, du lundi au jeudi de 15 h à 1 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 21 h.

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 26.15.
- 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, sous réserve des modalités prévues à l'article 14.01 k).
- e) La personne salariée est affectée à ces équipes selon son choix lors de l'affichage saisonnier selon le processus prévu à l'article 21.07 a) ou 21.11 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.

26.11

Préposé de service

- a) Le préposé de service travaille selon une semaine de travail de quarante (40) heures rotatif 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 à 12 h et de 12 h à 0 h.
- b) Après entente entre les parties, l'horaire de travail peut être modifié. Ce changement d'horaire s'applique à l'ensemble des personnes salariées concernées.

SEMAINE A

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

SEMAINE B

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

- c) 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.
- d) Période de repas et de pause
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.

26.12

Service de l'eau et des matières résiduelles

- a) L'horaire de la personne salariée du Service de l'eau et des matières résiduelles qui est sur un horaire rotatif est celui prévu ici-bas.

I. Opérateurs III – Usine eau potable

L'horaire de travail des opérateurs III des usines de l'eau potable va comme suit :

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

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 à 16 h – lundi au jeudi)
- X jour de congé

NOTE

1. Les opérateurs III bénéficient de deux (2) périodes de pause 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 III bénéficient d'une pause pour période de 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 et du secteur centre-est, l'opérateur et l'employeur s'engage à fournir un moyen de communication approprié à l'opérateur « A ».
4. La personne salariée responsable de l'usine, telle que désignée par la lettre « A », peut pendant un même vingt-quatre (24) heures être appelée 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, telle 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, telle que désignée 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 signalée, conformément au paragraphe 4 de la présente.

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, 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 23 h et 7 h, elle est rémunérée à taux double.
- e) Lorsqu'une personne salariée a complété un deuxième (2^{ième}) 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 (1^{ère}) 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 19 h, 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 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.
- 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'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'elle s'est rapportée à l'usine, conformément au paragraphe 5 d) du présent article, 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.

II. Opérateurs I – Usine eau potable

L'horaire de travail des opérateurs I du secteur de l'eau potable va comme suit :

	Semaine 1							Semaine 2							Semaine 3						
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
1	X	H	H	H	H	H	X	X	G	G	G	G	G	X	X	H	H	H	H	H	X
2	X	G	G	G	G	G	X	X	G	G	G	G	G	X	X	H	H	H	H	H	X
3	X	H	H	H	H	H	X	X	H	H	H	H	H	X	X	G	G	G	G	G	X
4	X	G	G	G	G	G	X	X	H	H	H	H	H	X	X	G	G	G	G	G	X
	Semaine 4							Semaine 5							Semaine 6						
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
1	X	H	H	H	H	H	X	X	G	G	G	G	G	X	X	G	G	G	G	G	X
2	X	G	G	G	G	G	X	X	H	H	H	H	H	X	X	H	H	H	H	H	X
3	X	G	G	G	G	G	X	X	H	H	H	H	H	X	X	G	G	G	G	G	X
4	X	H	H	H	H	H	X	X	G	G	G	G	G	X	X	H	H	H	H	H	X

Légende

- X Congé
H Quart de travail de huit heures – Secteur centre ouest – 7 h à 15 h
G Quart de travail de huit heures – Secteur centre est – 7 h à 15 h

NOTE

1. Les opérateurs I bénéficient d'une pause d'un maximum de quinze (15) minutes chacune, soit une en matinée à être prise lorsque les exigences du Service le permettent.
2. Les opérateurs I 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 I 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.



III. Opérateurs IV – Usine eau potable et opérateurs III.5 (procédés et console) et opérateurs II (granulation) – Usines d'épuration

Opérateurs IV

L'horaire de travail des opérateurs IV va comme suit :

	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					
1	J	J	X	X	J	J	X	X	X	N	N	X	X	N	N	N	X	X	X	N	N	X	X	N	N	X	R	R	R	R	R	R	R	X	X	J	J	X	X	J
2	X	X	J	J	X	X	J	J	J	X	X	J	J	X	X	X	N	N	N	X	X	N	N	X	R	R	R	R	R	R										
3	R	R	R	R	R	R	R	X	X	J	J	X	X	J	J	J	X	X	X	N	N	X	X	N	N	N	X	X	N	X										
4	N	N	X	X	N	N	X	R	R	R	R	R	R	R	R	X	X	J	J	X	X	J	J	X	X	X	N	N	X	X	N									
5	X	X	N	N	X	X	N	N	N	X	X	N	N	X	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	X	X	J	J	X	X	J									

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)
-  : Considéré comme le samedi
-  : Considéré comme le dimanche

Opérateurs III.5 (procédés et console) et opérateurs II (granulation)

L'horaire de travail des opérateurs III.5 (procédés et console) et des opérateurs II (granulation) des usines d'épuration va comme suit :

SDLMMJV	SDLMMJV	SDLMMJV	SDLMMJV	SDLMMJV
R R R R R R	X X J J X N	N N X X J J	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	X X J J X N	N N X X J J	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	X X J J X N	N N X X J J
N N X X J J	X X N N X X J	J J X X N N X	R R R R R R	X X J J X N
X X J J X N	N N X X J J	X X N N X X J	J J X X N N X	R R R R R R

- 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

La première (1^{ère}) journée encadrée est considérée comme un samedi tandis que la seconde (2^{ème}) journée encadrée est considérée comme un dimanche pour l'application du temps supplémentaire.

NOTE

1. Les opérateurs bénéficient de deux (2) périodes de pause 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 période de 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'elle s'est rapportée à l'usine, conformément au paragraphe 3 d) du présent article, mais si elle est effectivement rejointe, elle doit alors se présenter au travail.
- e) La personne de relève peut être affectée dans d'autres usines après entente entre les parties.

b) Laboratoire :

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

c) La réduction des heures tel que prévue à l'article 26.01 f) 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 %.

d) Écocentres et centre de transbordement

L'horaire de travail des personnes salariées travaillant à l'écocentre et au centre de transbordement de la Carrière va comme suit :

	Journée	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Semaine 1	Opérateur 1	10,00 7:00 17:00	12,00 6:00 18:00	12,00 6:00 18:00	10,00 7:00 17:00			
	Opérateur 2		12,00 6:00 18:00	12,00 6:00 18:00	10,00 7:00 17:00			
	Opérateur 3				12,00 6:00 18:00	12,00 6:00 18:00	10,00 7:00 17:00	
	Opérateur 4				12,00 6:00 18:00	12,00 6:00 18:00	12,00 6:00 18:00	
Semaine 2	Opérateur 1		12,00 6:00 18:00	12,00 6:00 18:00	12,00 6:00 18:00			
	Opérateur 2	10,00 7:00 17:00	12,00 6:00 18:00	12,00 6:00 18:00	12,00 6:00 18:00			
	Opérateur 3				10,00 7:00 17:00	12,00 6:00 18:00	12,00 6:00 18:00	
	Opérateur 4				10,00 7:00 17:00	12,00 6:00 18:00	12,00 6:00 18:00	10,00 7:00 17:00
	Journalier ECT soir		8,00 14:45 22:45	8,00 14:45 22:45	8,00 14:45 22:45	8,00 14:45 22:45	8,00 14:45 22:45	
	Journalier ECT (circulation)		7:00 15:00	7:00 15:00	7:00 15:00	7:00 15:00	7:00 15:00	
	Journalier ECT (ouverture / conciergerie)		8,00 6:00 14:00	8,00 6:00 14:00	8,00 6:00 14:00	8,00 6:00 14:00	8,00 6:00 14:00	
	Journalier ECT (terrain)		8,00 7:00 15:00	8,00 7:00 15:00	8,00 7:00 15:00	8,00 7:00 15:00	8,00 7:00 15:00	
Journalier ECT bacs		8,00	8,00	8,00	8,00	8,00		

	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Journalier-ECT-1	10,00 07:00 17:00	12,00 09:00 21:00	12,00 09:00 21:00	12,00 09:00 21:00			
Journalier-ECT-1	10,00 07:00 17:00	12,00 09:00 21:00	12,00 09:00 21:00				
Journalier-ECT-2					12,00 09:00 21:00	12,00 09:00 21:00	10,00 07:00 17:00
Journalier-ECT-2				12,00 09:00 21:00	12,00 09:00 21:00	12,00 09:00 21:00	10,00 07:00 17:00

1. Les personnes salariées qui travaillent à l'écocentre et au poste centre de transbordement bénéficient de deux (2) pauses 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 qui travaillent à l'écocentre et au poste de transbordement 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 permanentes et temporaires long terme travaillant à l'écocentre et au centre de transbordement bénéficient des heures de travail pour la période estivale et ne se voient donc pas verser la prime prévue à l'article 26.12 c) de la présente convention collective. Voici les modalités d'application :
 - Plutôt que de se faire réduire des heures de son horaire, la personne salariée permanente et temporaire long terme titulaire de la fonction opérateur et journalier ECT se voit créditer au début de la période d'application des heures d'été l'équivalent de trois (3) heures par semaine dans la banque qui se nomme mobile pour un total de cinquante-quatre (54) heures.
 - La reprise de ces heures doit être effectuée dans l'année courante du cumul et ne peut engendrer de temps supplémentaire. Le moment de la prise se fait après entente avec le supérieur immédiat, le tout afin de respecter les exigences du Service. Dans le cas de la personne salariée sur horaire rotatif, toute demande doit être acheminée avant 16h le mercredi de la semaine précédente.
 - Le solde de la banque au 30 novembre est payé à la personne salariée au taux de salaire en vigueur au cours du mois de décembre et ne peut, en aucun temps, être transféré dans une autre banque de congé ou à l'année suivante.
 - Advenant le cas qu'une personne salariée permanente ou temporaire long-terme change de fonction pendant l'affectation estivale, un prorata des heures sera effectué pour un maximum de cinquante-quatre (54) heures, soit dix-huit (18) semaines.
 - La personne salariée permanente et temporaire long terme titulaire de la fonction journalier livraison et réparation de bacs qui travaille du lundi au vendredi 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.

e) Écocentre Pierre-Ménard

L'horaire de travail des personnes salariées travaillant à l'écocentre Pierre-Ménard est le suivant :

Horaire estival – 32 semaines

Journée	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Opérateur A (1)		8,25	8,25	7,00	8,25	8,25	
		08 :45 17 :00	8 :45 17 :00	10 :15 17 :15	08 :45 17 :00	08 :45 17 :00	
Opérateur A (2)	9,50			5,00	8,00	8,00	9,50
	07 :30 17 :00			15 :00 20 :00	08 :55 16 :55	08 :55 16 :55	07 :30 17 :00
Préposé écocentre (1)		8,25	8,25	7,00	8,25	8,25	
		08 :45 17 :00	08 :45 17 :00	10 :15 17 :15	08 :45 17 :00	08 :45 17 :00	
Préposé écocentre (2)		8,25	8,25	7,00	8,25	8,25	
		08 :45 17 :00	08 :45 17 :00	10 :15 17 :15	08 :45 17 :00	08 :45 17 :00	
Préposé écocentre (3)		8,00	8,00	8,00	8,00	8,00	
		08 :55 16 :55	08 :55 16 :55	12 :00 20 :00	08 :00 16 :00	08 :00 16 :00	
Préposé écocentre (4)	10,00	7,00	7,00	6,00			10,00
	07 :00 17 :00	08 :00 15 :00	08 :00 15 :00	09 :30 15 :30			07 :00 17 :00

Horaire hivernal – 20 semaines

Journée	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Opérateur A (1)			7,00	7,25	7,25	7,25	8,25
			09 :45 16 :45	09 :45 17 :00	09 :45 17 :00	09 :45 17 :00	08 :45 17 :00
Opérateur A (2)	9,00			6,00	7,00	7,00	8,00
	08 :00 17 :00			10 :00 16 :00	09 :55 16 :55	09 :55 16 :55	08 :55 16 :55
Préposé écocentre (1)			9,00	6,00	6,00	7,00	9,00
			08 :00 17 :00	09 :00 15 :00	09 :00 15 :00	09 :00 16 :00	08 :00 17 :00
Préposé écocentre (2)	8,25			7,25	6,00	7,25	8,25
	08 :45 17 :00			09 :45 17 :00	11 :00 17 :00	09 :45 17 :00	08 :45 17 :00
Préposé écocentre (3)			7,25	7,25	7,00	7,25	8,25
			09 :45 17 :00	09 :45 17 :00	09 :45 16 :45	09 :45 17 :00	08 :45 17 :00
Préposé écocentre (4)	9,00			7,25	7,25	5,25	8,25
	08 :00 17 :00			09 :45 17 :00	09 :45 17 :00	11 :45 17 :00	08 :45 17 :00

Modalités:

1. Les horaires sont établis en fonction des heures d'ouverture de l'Écocentre Pierre-Ménard. Advenant le cas d'un changement des heures d'ouverture, les parties devront s'entendre sur un nouvel horaire.
2. La saison hivernale débute habituellement à la mi-novembre et la saison estivale au début avril. L'Employeur informe le Syndicat de la fin et du début de la nouvelle saison.
3. La saison hivernale sera d'une durée de vingt (20) semaines et la saison estivale sera d'une durée de trente-deux (32) semaines.
4. Deux (2) fois par année, la répartition des postes et des horaires se fait par ancienneté au sein des préposés à l'écocentre à l'Écocentre Pierre-Ménard.

5. Un (1) rôle de chargé d'équipe pourra être offert selon les besoins opérationnels ou sporadiques parmi les postes permanents.
6. Les personnes salariées bénéficient d'une (1) pause d'un maximum de quinze (15) minutes en après-midi qui doit être prise sur les lieux de travail ou selon les directives du supérieur immédiat.
7. Les personnes salariées bénéficient d'une pause pour repas d'une durée de trente (30) minutes à être prise à même les heures de travail. Les personnes salariées peuvent convenir du moment de la prise de repas avec leur supérieur immédiat selon les besoins du service.
8. La réduction des heures, telle que prévue à l'article 26.01 f) de la présente convention collective est applicable pour une durée de vingt (20) semaines pendant la période hivernale plutôt que pendant la période estivale.
9. Les personnes salariées occasionnelles qui travaillent à l'Écocentre Pierre-Ménard continuent de bénéficier du même salaire que les personnes salariées permanentes et temporaires qui y sont affectées.
10. Lorsqu'une personne salariée permanente et temporaire s'absente de manière imprévue, l'Employeur peut combler ou non le besoin. S'il désire le faire, il offre le besoin à temps supplémentaire aux autres personnes salariées permanentes et temporaires, s'il y a lieu. Si le besoin n'est pas comblé, il est par la suite offert aux personnes salariées occasionnelles à taux régulier.
11. Lorsqu'une personne salariée occasionnelle s'absente de manière imprévue, l'Employeur peut combler ou non le besoin. S'il désire le faire, le quart est offert en priorité aux autres personnes salariées occasionnelles à taux régulier. Si le besoin n'est pas comblé, il est par la suite offert aux personnes salariées permanentes et temporaires à temps supplémentaire.
12. Dans l'éventualité où les listes d'opérateurs ECT et journaliers ECT sont épuisées, l'Employeur peut faire appel à des personnes salariées occasionnelles selon les modalités suivantes :
 - i. Pour une période de moins de quatre (4) semaines, l'Employeur doit informer le Syndicat;
 - ii. Pour une période de quatre (4) semaines et plus, les parties doivent convenir des modalités applicables;
 - iii. Sélectionné selon le processus de dotation, tel qu'établi par la ville;
 - iv. Rappelé selon l'ordre de date d'embauche parmi les personnes salariées occasionnelles sélectionnées;
 - v. Au terme de son affectation, la personne salariée occasionnelle reprend son statut.

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

26.13 Douche

Les quinze (15) dernières minutes du quart de travail sont accordées à titre de pause aux personnes salariées suivantes afin qu'elles puissent prendre leur douche :

- Opérateur I – eau potable
- Opérateur III – eau potable
- Opérateur III – projets
- Opérateur IV – eau potable

- Opérateur II – Site Cook
- Opérateur II – Granulation
- Opérateur III.5 procédé
- Opérateur III.5 console
- Mécanicien aux postes de pompage
- Technicien mécanicien II
- Électronicien du SEMR
- Opérateur ECT au Centre de transbordement
- Journalier ECT au Centre de transbordement

26.14 Division de l'aqueduc, 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.

26.15 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 f), 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 f), 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.

26.16 Service de l'approvisionnement responsable (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 0 h, une période de pause de quinze (15) minutes dans la seconde partie du quart de travail et une période de repas rémunérée de trente (30) minutes maximum prises sur les lieux du travail;
- affectation saisonnière d'été, du lundi au jeudi de 14 h à 0 h, 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 21 h.

26.17

Situations de forces majeures

En cas de nécessité, le directeur du Service des travaux publics et/ou du Service de l'eau et des matières résiduelles 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 26.01 f) 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^{er} janvier de chaque année selon les modalités suivantes :

Année	Taux
2025	2,5 %
2026	2,5 %
2027	3 %
2028	3 %
2029	3 %

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

Année	Taux
2025	22,31 \$
2026	22,98 \$
2027	23,67 \$
2028	24,38 \$
2029	25,11 \$

27.02

En guise de réajustement de grille salariale, toute personne salariée régie par

la présente convention collective, à l'exception des personnes salariées occasionnelles et les étudiants, voit son taux de salaire des deux (2) premières années majoré selon les modalités suivantes :

Année	Taux
2025	7,5 %
2026	0,5 %

- 27.03 La personne salariée permanente a la fonction apparaissant à l'Annexe B à la date de la signature de la présente convention collective.
- 27.04 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.
- 27.05 Lorsqu'une personne salariée, au cours d'une journée régulière de travail, remplit une fonction dont le taux horaire est inférieur à celui de sa propre fonction, elle est rémunérée pour la journée entière selon le taux de sa propre fonction. Dans ce cas, la distribution des tâches se fait par ordre d'ancienneté, si possible, dans l'équipe dirigée par un contremaître.
- 27.06 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.
 - ii) S'inscrire à la formation prévue au programme annuel de formation.

La candidature de la personne salariée est alors soumise au processus d'évaluation prévu au présent article, conformément aux critères établis à l'Annexe O.
 - 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 des 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 O. Les personnes salariées qui rencontrent les attentes pour les cinq (5) critères sont inscrites 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.

- f) 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;
 - Mécanicien-soudeur, affecté aux véhicules du SSI;
 - Électricien;
 - Mécanicien de machines fixes;
 - Technicien-mécanicien;
 - Électronicien;
 - Plombier;
 - Journalier asphalte;
 - Opérateur C asphalte.

Lorsque l'Employeur détermine qu'une fonction de chargé d'équipe est annualisée, parmi les fonctions énumérées ci-dessus, celle-ci est offerte parmi les personnes salariées de l'équipe de travail.

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.

g) Évaluation du chargé d'équipe

Une fois en fonction dans son rôle de chargé d'équipe, l'Employeur peut retirer une personne salariée de ce rôle à la suite d'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 à la suite d'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.

27.07

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^{er} et le 15 septembre de chaque année.

- d) Dans les trente (30) jours suivant la réception de la demande, l'Employeur rencontre le Syndicat pour présenter son évaluation détaillée du poste.
- e) Par la suite, l'Employeur transmet une réponse à la personne salariée avec une copie au Syndicat. L'Employeur soumet au Syndicat son évaluation détaillée du poste.
- f) 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 des modes alternatifs de règlement de griefs prévue à l'article 8.10 de la présente convention collective.
- g) 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 des modes alternatifs de règlement de griefs prévue à l'article 8.10 de la présente convention collective.

ARTICLE 28

VÊTEMENTS D'IDENTIFICATION

28.01

Système de pointage

Au 1^{er} janvier de chaque année, la personne salariée col bleu permanente et temporaire long terme se verra octroyer un crédit annuel maximal de quatre cent trente-six (436) points pour le remplacement de ses vêtements d'identification. Ce crédit annuel maximal est de deux cent dix-huit (218) points pour chaque personne salariée court terme ayant au moins mille quarante (1 040) 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 G de la convention collective. Tant qu'elle conserve ce statut, et jusqu'à ce qu'elle devienne une personne salariée temporaire court terme ayant au moins mille quarante (1040) heures au service de l'Employeur, elle continuera de recevoir, de manière annuelle, un ensemble équivalent à son ensemble de départ, selon les modalités établies. Lorsqu'elle acquiert le statut de personne salariée temporaire long terme, elle intègre le programme d'achat de vêtements par points prévu à la présente convention collective.

Dans le cas où une personne salariée quitte son emploi avant la fin de sa période de probation, elle doit remettre ses vêtements d'identification.

28.02

Port des vêtements d'identification

Le port des vêtements d'identification est obligatoire pour toute personne salariée lorsqu'elle est en service dans le but notamment d'être facilement identifiable comme étant un employé municipal. Il est de la responsabilité de chaque personne salariée d'avoir en sa possession, au début de chacun de

ses quarts de travail, les vêtements requis conformément aux dispositions de la présente convention collective.

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.

28.03 Programme d'achat par points

Dans le programme d'achat par points, chaque personne salariée permanente ou temporaire long terme bénéficie d'un programme d'achat de vêtements d'identification financé au moyen d'une allocation annuelle de crédits en points. L'ensemble des vêtements disponibles ainsi que leurs coûts respectifs sont présentés à l'Annexe G de la présente convention collective.

Les personnes salariées peuvent effectuer une ou plusieurs commandes de vêtements au cours de l'année. Toutefois, le seuil minimal requis pour toute commande est de 115 points. Il est entendu qu'aucune commande ne pourra être traitée en deçà de ce seuil.

À la fin de l'année, les points non utilisés peuvent être reportés dans la banque de vêtements de l'année suivante ou dans la banque de points - Manteau. La personne salariée peut choisir de répartir le solde inutilisé entre ces deux (2) banques, selon ses besoins. Toutefois, le solde cumulatif de la banque de vêtements annuelle ne pourra en aucun cas excéder le double de la valeur de l'allocation annuelle.

28.04 Particularités pour absences – Banque de points - Vêtements

- a) Toute absence de la personne salariée pour une période excédant quatre-vingts (80) heures annuellement à l'exception d'une absence par suite d'un accident de travail, réduit d'autant la proportion de l'allocation de 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 cent quarante-cinq (145) points;
- Le prorata du crédit, tel que prévu au présent article;
- Le crédit non utilisé au 31 décembre (maximum non cumulatif de quatre cent trente-six (436) 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 deux cent dix-huit (218) 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^{er} janvier de l'année suivante, cent quarante-cinq (145) points à ce solde, et ce, jusqu'à concurrence maximale de quatre cent trente-six (436) 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).

28.05 Banque de points – Manteau

La durée de vie pour un manteau est de cinq (5) ans.

Chaque personne salariée admissible possède une banque de points spécifique nommée Banque de points – Manteau.

Le nombre de points versé annuellement dans cette banque correspond à la valeur totale du manteau orange (deux cent soixante-cinq (265) points), exprimée en points, divisée par la durée de vie du manteau définie plus haut.

La personne salariée ne pourra accumuler dans sa banque de points - Manteau un nombre de points excédant la valeur maximale de points, du manteau bleu ou orange, celui étant le plus dispendieux.

28.06 Utilisation et restrictions liées à la banque de points – Manteau

Les points accumulés dans la banque de points - Manteau sont réservés à l'achat d'un manteau. Ils sont non transférables et non utilisables à d'autres fins.

La personne salariée peut transférer des points issus de la banque de points – Vêtements vers la banque de points - Manteau. Une fois ce transfert effectué, ces points deviennent soumis aux mêmes règles d'utilisation que les autres points de la banque de points - Manteau, soit exclusivement pour l'achat d'un manteau.

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 ».

28.07 Entretien et réparation des manteaux

Les réparations effectuées sur les manteaux en raison d'une usure normale sont assumées par l'Employeur.

Toutefois, les réparations résultant d'un usage inadéquat ou d'un bris causé par négligence sont à la charge de l'employé.

Des équipements de lavage sont mis à la disposition des personnes salariées dans les ateliers municipaux et l'usine d'épuration. Ils peuvent être utilisés, selon les modalités établies par l'Employeur. Le nettoyage ne doit en aucun temps impacter les opérations.

28.08 Retour de vêtements

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. Ces échanges se font directement avec le fournisseur retenu.

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 au comité de vêtement prévu à 28.09. Dans les cas considérés comme étant de la négligence, la personne salariée devra défrayer les coûts rattachés au remplacement dudit vêtement.

28.09

Particularités

a) 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.

b) Écocentres et centre de transbordement

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

c) Vêtements spécifiques

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

28.10

Comité de vêtements

L'Employeur et le Syndicat conviennent de maintenir le comité paritaire formé de trois (3) représentants de chaque partie pour revoir les besoins des services quant aux vêtements d'identification dans le but d'en faire une recommandation aux directions concernées.

Il est entendu que la liste des vêtements disponibles ainsi que leurs points est établie à l'Annexe G 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.

ARTICLE 29

PRÉRETRAITE

29.01

Banque de préretraite

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.

29.02

Horaire de préretraite

Une personne salariée ayant atteint l'âge de cinquante-quatre (54) ans et plus peut se prévaloir d'un horaire de préretraite selon les modalités suivantes :

- i) Demande doit être formulée deux (2) mois avant la date du début du congé et approuvée par la Direction du Service concerné, selon les besoins opérationnels;
- ii) Durée maximale de l'horaire – un (1) an;
- iii) La personne salariée peut diminuer le nombre de jour de travail par semaine, mais celle-ci doit être d'un minimum de deux (2) jours;
- iv) Rémunération prise dans la banque de préretraite ou utilisation de toute autre banque disponible jusqu'à concurrence d'un (1) an.

Au plus tard un (1) an après le début de l'application de cet horaire de préretraite, la personne salariée s'engage à prendre sa retraite ou à quitter en écoulement de congés.

Après entente entre les parties, la durée de l'application de l'horaire de préretraite peut être prolongée pour une période maximale de trois (3) ans.

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 6.03 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 remplacé dans une fonction équivalente dans le même groupe salarial régi par la présente, sans perte de traitement et comportant les mêmes avantages. Ce remplacement ne peut entraîner de supplantation.

30.03

L'Employeur s'engage à maintenir, à titre d'effectif minimum, quatre cent dix (410) 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 à la suite de 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^{er}) 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 à l'article 26.12 I et III, 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 utiliser sa banque de congés de maladie à titre de congés pour obligations familiales.

La personne salariée peut également utiliser sa banque de congés de maladie à titre de 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 à l'article 26.12 I et III) 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 à l'article 26.12 I et III 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, sous condition qu'elle fournisse la documentation nécessaire, tant que dure celle-ci, mais pour une période maximale de dix-sept (17) semaines.

Cette documentation doit comprendre les informations suivantes : la durée de l'absence, le diagnostic, la date de suivi médical et le plan de traitement.
- 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^{er} décembre et le 1^{er} 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, l'Employeur en informe le Syndicat dans un délai de dix (10) jours ouvrables.

Les parties s'entendent sur le choix d'un troisième (3^{ème}) médecin. Ce dernier doit être un médecin spécialiste. Ce choix doit être fait dans les dix (10) jours ouvrables de l'avis au Syndicat.

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 de la réception des conclusions de l'expertise. Au terme de ce délai, il devra se prononcer à nouveau pour une autre durée maximale de trois (3) mois.

Nonobstant le paragraphe précédent, les parties peuvent s'entendre sur des délais différents.

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 continue de verser les prestations d'assurance salaire sous forme d'avance de prestation, et ce, jusqu'à ce qu'une décision soit rendue.

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. Dans tous les cas, le Syndicat doit en être informé.

- 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.

- 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 ou la récupération de sommes versées en trop.
- 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 H.

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 800-2017 (*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 et fait partie intégrante de la convention collective.

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.

33.04 L'Employeur et le Syndicat tiennent des comités paritaires concernant le régime de retraite et la fiducie globale. Ces comités se réunissent pendant les heures de travail.

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**

Politiques et directives municipales

Les politiques et directives municipales s'appliquent dans le cas de la formation, du perfectionnement et de l'entraînement.

L'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'importance de la formation continue dans le développement des compétences des personnes salariées.

35.02 Rencontres annuelles

Deux (2) rencontres par année (1^{er} trimestre et 3^e trimestre) sont tenues pour partager sur la formation. À la deuxième (2^{ième}) rencontre annuelle, l'Employeur fournit au Syndicat la liste des formations, la planification des formations prévues pour la prochaine année et la liste des personnes salariées formées.

35.03 Salaire

Pendant la formation, la personne salariée reçoit le salaire de la fonction qu'elle occupe et non le salaire de la fonction (sous-fonction) pour laquelle elle suit la formation.

35.04 Formation spécifique aux lignes de progression

Il est de la responsabilité des personnes salariées de sélectionner les formations correspondant à leurs objectifs de développement professionnel. L'inscription aux formations prévues au plan annuel s'effectue selon la méthode établie par l'Employeur, lequel doit transmettre un accusé de réception à la personne salariée.

La personne salariée peut s'inscrire en tout temps aux formations prévues au plan annuel.

Au besoin, l'Employeur remet au Syndicat, une copie des listes de formation comprenant les personnes salariées ayant signifié leur intérêt.

La participation à la formation sera déterminée parmi les personnes salariées inscrites en fonction des besoins opérationnels, du niveau (+1, 0 ou -1), et finalement, par le rang d'ancienneté. Advenant qu'aucune personne salariée des niveaux mentionnés précédemment ne soit inscrite à la formation, la participation est alors déterminée parmi les personnes salariées inscrites des autres niveaux, selon les mêmes critères (+2 ou -2 et ainsi de suite).

Afin d'assurer l'équité et la transparence du processus de formation, les principes suivants s'appliquent :

a) Responsabilité de l'Employeur

L'Employeur doit tout mettre en œuvre afin de permettre à la personne salariée de réussir une formation pratique.

b) Évaluation

La formation peut comporter jusqu'à trois (3) étapes.

i) Formation théorique : Cette première étape vise l'acquisition des connaissances liées à la tâche. À l'issue de cette formation, la personne salariée doit se soumettre à une évaluation des concepts abordés. Les résultats de l'évaluation serviront à l'amélioration de la formation. La réussite de l'évaluation n'est pas une contrainte à la poursuite de la formation.

ii) Formation pratique (circuit fermé ou en usine) : Après avoir reçu l'évaluation théorique, la personne salariée participe à une formation pratique dans un environnement contrôlé. Cette formation est suivie d'une évaluation terrain permettant de vérifier l'intégration et l'application des apprentissages dans un contexte contrôlé.

La réussite de l'évaluation terrain est requise pour que la formation pratique (circuit fermé ou en usine) soit considérée comme complétée.

- iii) Formation pratique (sur route) : La personne salariée effectue du temps sur route pour consolider les acquis et se mettre dans une situation d'opération réelle. Cette formation est suivie d'une évaluation sur route. La réussite de l'évaluation sur route est requise pour que la formation soit considérée comme complétée.

Il est entendu que l'évaluation d'une formation vise exclusivement à déterminer si la personne salariée démontre une maîtrise jugée satisfaisante pouvant comporter des écarts mineurs ne compromettant pas l'exécution sécuritaire et efficace des tâches à accomplir.

Perfectionnement

Dans l'éventualité où l'évaluation pratique (en circuit fermé ou sur route) est échouée pour des manquements mineurs, la personne salariée pourra suivre une période de perfectionnement. Ce complément de formation vise à corriger les éléments identifiés comme nécessitant un perfectionnement.

La durée du perfectionnement est variable et adaptée à la progression de la personne salariée. À l'issue de cette période, la personne salariée est soumise à une évaluation finale. Avant cette évaluation, la personne salariée peut reprendre une ou plusieurs étapes de la formation initiale, selon les disponibilités de la planification annuelle de formation.

Si l'évaluation de perfectionnement est concluante, la personne sera considérée pleinement formée. Dans le cas contraire, la personne salariée devra reprendre la formation mais ne peut reprendre le processus de formation avant un délai de six (6) mois.

Reconnaissance de la formation (mesure transitoire)

Aux fins de la présente convention collective, toute personne salariée qui, à la date de signature de celle-ci, démontre avoir complété la formation applicable à une sous-fonction et avoir exercé ladite sous-fonction au cours des cinq (5) années précédant la signature de la convention collective, est réputée pleinement formée pour cette sous-fonction.

Pour les usines, toute personne salariée qui, à la date de signature de celle-ci, démontre avoir complété la formation applicable à une sous-fonction et avoir exercé ladite sous-fonction pour une période d'au moins dix (10) semaines au cours des cinq (5) années précédant la signature de la convention collective, est réputée pleinement formée pour cette sous-fonction.

Réévaluation de la formation

Toute personne salariée ayant réussi la formation initiale applicable à une sous-fonction, mais n'ayant pas exercé cette sous-fonction pendant une période excédant cinq (5) ans, doit, avant toute nouvelle affectation, se soumettre de nouveau à l'évaluation de qualification prévue pour cette sous-fonction.

La réussite de l'évaluation a pour effet de reconnaître de nouveau la personne salariée comme étant formée pour la sous-fonction visée et de lui rétablir l'ensemble des qualifications qui y sont associées.

Il appartient à la personne salariée d'assurer le maintien de ses compétences et de prendre les mesures requises afin de compléter la formation de mise à jour lorsque la période maximale de cinq (5) ans sans exercice de la sous-fonction est atteinte.

Équité et transparence

Le Syndicat est informé de l'application de toute mesure de perfectionnement ou d'affectation temporaire effectuée à des fins de formation. Ces mesures ne doivent pas servir à contourner les règles de dotation.

Fardeau de preuve

Une personne salariée peut contester le fait d'avoir échoué au processus de formation. Dans un tel cas, le fardeau de preuve incombe à l'Employeur.

ARTICLE 36 **DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

36.01 La présente convention collective est en vigueur du 1^{er} janvier 2025 et le demeure jusqu'au 31 décembre 2029 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^{er} janvier 2025 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^{er} janvier 2025 :

La personne salariée permanente retraitée ou les héritiers légaux ont droit à la rétroactivité pour toutes les heures travaillées depuis le 1^{er} janvier 2025, 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 ____^E JOUR DE _____ 2026.**

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

VILLE DE GATINEAU

Benoit Charlebois, président

Maude Marquis-Bissonnette, mairesse

André Lajoie, secrétaire général/trésorier

Me Véronique Denis, greffière

Stéphane Labelle, agent de griefs

Simon Rousseau, directeur général

Maxime Galipeau Bigras, 2^e vice-président

Marie-France Laviolette, directrice
Service des ressources humaines

Christian Labonté, vice-président EMR

MEMBRES DU COMITÉ DE NÉGOCIATION

Cathy Brazeau, cheffe de service – relations de travail, Service des ressources humaines

Katherine Lahaie, conseillère en ressources humaines – relations de travail, Service des ressources humaines

Patrick Larose, directeur adjoint, Service des travaux publics

Nicolas Grignon-Lemieux, chef de division – UTE, Service de l'eau et des matières résiduelles

Esther Philippe-Collerette, conseillère en ressources humaines – négociations, Service des ressources humaines

ANNEXE A
TAUX DE SALAIRE ET CLASSIFICATION

Classes	Titre des postes	2025 7,5 % Réajustement	2025 2,5 %	2026 0,5 % Réajustement	2026 2,5 %	2027 3,0 %	2028 3,0 %	2029 3,0 %
1	Concierge	29,04 \$	29,76 \$	29,91 \$	30,66 \$	31,58 \$	32,53 \$	33,50 \$
2	Concierge - atelier mécanique Journalier I Journalier ECT Préposé à l'entretien des piscines intérieures Préposé à l'Écocentre	30,28 \$	31,04 \$	31,20 \$	31,97 \$	32,93 \$	33,92 \$	34,94 \$
3	Journalier II Journalier ECT – Livraison de bacs Magasinier Opérateur C Préposé au quartier maître Préposé aux véhicules et équipements Préposé aux équipements	31,59 \$	32,38 \$	32,55 \$	33,36 \$	34,36 \$	35,39 \$	36,45 \$
4	Opérateur I - eau potable Opérateur II - granulation Opérateur II - site Cook Opérateur B Opérateur réseau Ouvrier de circulation (fabrication) Ouvrier de circulation (installation) 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	32,97 \$	33,79 \$	33,96 \$	34,81 \$	35,86 \$	36,93 \$	38,04 \$
5	Aide-élagueur Horticulteur Opérateur d'épureur d'égout Opérateur A Opérateur ECT Peintre	34,44 \$	35,30 \$	35,48 \$	36,37 \$	37,46 \$	38,58 \$	39,74 \$
6	Élagueur Menuisier Opérateur spécialisé Ouvrier de réseau Mécanicien aux postes de pompage	35,91 \$	36,80 \$	36,99 \$	37,91 \$	39,05 \$	40,22 \$	41,43 \$
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	37,49 \$	38,42 \$	38,61 \$	39,58 \$	40,77 \$	41,99 \$	43,25 \$
8	Électricien C Opérateur III - projet	39,12 \$	40,10 \$	40,30 \$	41,31 \$	42,54 \$	43,82 \$	45,14 \$
9	Électronicien C Mécanicien de machines fixes II Microbiologiste Technicien-mécanicien II	40,81 \$	41,83 \$	42,04 \$	43,09 \$	44,38 \$	45,71 \$	47,08 \$

ANNEXE B

OBJET: Liste des personnes salariées permanentes

Rang	Nom	Prénom	Date d'ancienneté
	Lajoie	Andre	1983-03-02
	Gauthier	Denis	1988-02-07
	Trempe	Gilles	1989-10-05
	Deschênes	Kerry	1990-05-07
	Beaudry	Robert	1990-12-16
	Lavictoire	Marc	1991-05-28
	Legault	Eric	1991-09-17
	Meunier	Stephane	1992-01-23
	Charlebois	Benoit	1992-02-14
	Diogo	Paulo	1993-06-07
	Rene De Cotret	Yves	1993-08-11
	Laframboise	Eric	1993-11-25
	Couture	Yves	1994-05-15
	Perrier	Denis	1994-10-03
	Coulombe	Lissa	1994-10-31
	Guindon	Jacques	1994-12-03
	Beauchamp	Joël	1995-01-18
	Brunet	Stephane	1995-04-20
	Cronier	Daniel	1995-07-23
	Lauzon	Ian	1996-06-10
	Lamarche	Stephane	1996-09-24
	Dagenais	Raymond	1997-02-14
	Piche	Guy	1997-03-09
	Sigouin	Martin	1997-04-14
	Séguin	Robert	1997-04-18
	Landry	Luc	1997-06-02
	Larente	Sylvain	1997-06-17
	Barolet	Benoit	1997-07-16
	Renaud	Francis	1997-08-15
	Lepine	Jocelyn	1997-09-07
	Fortin	Ian	1997-10-31
	Viau	Martin	1997-11-12

OBJET: Liste des personnes salariées permanentes

Rang	Nom	Prénom	Date d'ancienneté
	Carriere	Mario	1998-01-05
	Cousineau	Mario	1998-02-01
	Larocque	Stephane	1998-03-23
	Tanguay	Cedric	1998-05-25
	Leblanc	Yan	1998-05-26
	Goulet	Alain	1998-07-22
	Quesnel	Daniel	1998-10-02
	Cousineau	Denis	1998-10-04
	Raby	Patrick	1999-02-23
	Latour	Michel	1999-03-04
	Richard	Luc	1999-03-10
	Sigouin	Richard	1999-04-23
	Brunet	Yves	1999-05-22
	Lajambe	Daniel	1999-06-05
	Hamel	Robert	1999-09-03
	Cyr	Yves	1999-10-02
	Rondeau	Gaëtan	2000-02-27
	Beaudry	Serge	2000-03-27
	Seguin	Luc A.	2000-04-26
	Charron	Patrice	2000-06-03
	Kingsbury	Charles	2000-07-10
	Bertrand	Daniel	2000-07-23
	David	Louis-Philippe	2000-10-03
	Viau	Roch	2000-11-15
	Vezina	Daniel	2000-12-18
	Lalande	Serge	2001-01-21
	Beaulne	Richard	2001-02-15
	Amey	Christian	2001-02-26
	Moreau	Philippe	2001-04-12
	Bellemare	Benoit	2001-08-18
	Sa	Danny	2001-09-14
	Paulette	Martin	2001-10-19
	Dagenais	Gérard	2001-10-29
	Gauthier	Michel	2002-01-04

OBJET: Liste des personnes salariées permanentes

Rang	Nom	Prénom	Date d'ancienneté
	Lafontaine	Ghislain	2002-02-26
	Hamel	Francois	2002-04-15
	Barbe	Daniel	2002-06-11
	Proulx	Marc	2002-09-19
	St-Laurent	Christian	2002-09-24
	Hebert	Dominic	2002-12-15
	Mongeon	Daniel	2003-01-10
	Lafreniere	Martin	2003-02-24
	Brazeau	Marquis	2003-03-03
	Dube	Yves	2003-03-24
	Prud'Homme	Eric	2003-04-18
	Burns	Bernard	2003-05-20
	Labonte	Christian	2003-06-03
	Lalonde	Laura	2003-07-16
	Tremblay	Yan	2003-07-21
	Labelle	Stephane	2003-07-29
	Laflamme	Nicolas	2003-08-07
	Cloutier	Stéphane	2003-08-29
	Cadieux	Marc	2003-09-06
	Lagace	Luc M.	2003-10-01
	Labonte	Julie	2003-10-23
	Allen	Louis-Olivier	2003-12-22
	Mongeon	Serge	2004-01-03
	Lambert	Pascal	2004-01-24
	Charron	Claude	2004-06-21
	Cloutier	Martin	2004-09-01
	Berthiaume	Mathieu	2004-11-12
	Malo	Pascal	2004-11-15
	Giroux	Richard	2004-12-02
	Leblanc	Sylvain	2004-12-08
	Sanscartier	Sylvain	2004-12-20
	Larose	Denis	2005-04-10
	Houle-Raymond	Philippe	2005-04-22
	Leblanc	Roger	2005-05-30

OBJET: Liste des personnes salariées permanentes

Rang	Nom	Prénom	Date d'ancienneté
	Bensadi	Farid	2005-07-02
	Louis-Seize	Annick	2005-07-12
	Mongeon	Mario	2005-07-19
	Boyer	Michel	2005-08-04
	Bélanger	Shawn	2005-08-16
	Poulin	Alain	2005-10-13
	Beaumont	Luc	2005-11-23
	Teck	Michel	2005-11-24
	Seguin	Andre	2005-11-25
	Baillargeon	Richard	2005-12-30
	Gravel	Luc	2006-01-01
	Labelle	Pier-Luc	2006-01-17
	Archambault	Francois	2006-02-05
	Loiselle	Marie-Claude	2006-03-05
	Guillot	Philippe	2006-04-28
	Chamberland	Luc	2006-06-22
	Demers	Hugo	2006-07-14
	Prévost	Simon	2006-08-03
	Fortin	Roger	2006-08-09
	Rochon	Jasmin	2006-09-27
	Lebeau	Paul	2006-09-29
	Savard	Denis	2006-12-04
	Parent	Jean-Marc	2007-01-04
	Tremblay	Sébastien	2007-01-05
	Proulx	Pierre	2007-01-12
	Gratton	Benoit	2007-01-16
	St-Louis	Jocelyn	2007-02-01
	Mercier	Bobby	2007-04-04
	Saint-Jean	Marc	2007-04-07
	Gauvreau	Bernard	2007-04-12
	Villeneuve	Guy	2007-05-07
	Ha	Bong-Joo	2007-05-14
	Lapointe	Daniel	2007-06-03
	Ladouceur	Eric	2007-06-07

OBJET: Liste des personnes salariées permanentes

Rang	Nom	Prénom	Date d'ancienneté
	Chafei	Samir	2007-07-16
	Mongeon	Stéphane	2007-09-19
	Duval	Mario	2007-11-09
	De Carufel	Mario	2007-12-25
	Germain	Simon	2008-01-05
	David	Marc	2008-01-07
	Pigeon	Jocelyn	2008-02-10
	Lafontaine	Stéphane	2008-02-13
	Gauthier	Christian	2008-02-19
	Coulombe	Eric	2008-03-03
	Parent	Pascal	2008-04-15
	Diezion	Jules	2008-05-05
	Côté	Gaétan	2008-05-07
	Fortin	Eric A.	2008-05-14
	Laflamme	Annie	2008-05-28
	Beaulieu	Patrick	2008-06-02
	Jetté	André	2008-06-04
	Clement	Denis	2008-06-19
	Hamel	Cynthia	2008-07-17
	Dufour	Jean	2008-07-29
	Comtois	Jonathan	2008-08-15
	St-Louis	Jean	2008-09-01
	Lecompte	Eric	2008-10-09
	Carriere	Maxime	2008-10-14
	Gagne	Steven	2008-10-14
	Desjardins	José Eric	2008-12-04
	Grondin	Stéphane	2009-01-07
	Lalonde	Sylvain	2009-01-09
	Carignan	Richard	2009-02-05
	Chartrand	Benoit	2009-02-23
	Lemieux	Simon	2009-03-17
	Pinol	Etienne	2009-03-20
	Lantin	Marc	2009-04-20
	Pilon	Guy	2009-06-09

OBJET: Liste des personnes salariées permanentes

Rang	Nom	Prénom	Date d'ancienneté
	Dagenais	Eric	2009-06-26
	Gervais	Bruno	2009-07-06
	Bouffard	Conrad	2009-07-14
	Taschereau	Alexander	2009-07-17
	Benoit	Sylvain	2009-07-20
	Projean	Rémi	2009-07-21
	Guilbault	Marco	2009-08-10
	Plouffe	Benoit	2009-08-25
	Cayer	Eric	2009-08-27
1	Cadieux	Benoit	2009-09-14
	Lévesque	Nicolas	2009-09-14
	Charlebois	Roch	2009-09-29
	Gagnon	Serge	2009-10-26
	Lauriault	Eric	2009-10-29
	Ouimet-Jourdain	Eliana	2009-11-03
	Beaulne	Stéphane	2009-11-16
	Mcgirr	Eric	2009-12-09
	Lacasse	Eric	2010-01-11
	Laurijssen	Miguel	2010-02-04
	Ethier	Pierre	2010-02-04
	St-Jean	Francis	2010-03-16
	Bélanger	Marc-Olivier	2010-05-15
	Sargeant	Steve	2010-05-24
	Simon	François	2010-06-10
	Faubert	Martin	2010-06-15
	Maisonneuve	Daniel	2010-06-24
	Chauret	Alain	2010-07-09
	Parizeau	Jean-François	2010-07-20
	Bélanger	Ghislain	2010-09-13
	Cléroux	Martin	2010-09-24
	Roy	Stephan	2010-09-30
	Dubois	Eric	2010-10-11
	Bazinet	Martin	2010-10-11
	Couture	Alexandre	2010-10-29

OBJET: Liste des personnes salariées permanentes

Rang	Nom	Prénom	Date d'ancienneté
	Mathevet	Serge	2010-11-09
	L'Écuyer	Luc	2010-11-10
	Val-Fils	Pierre Richard	2010-11-12
	Saumure	Martin	2010-12-29
	Monette	Ghislain	2011-01-11
	Aubut	Richard	2011-02-11
	Sutton	Yvan	2011-02-23
	Gougeon	Daniel	2011-04-01
	Robineau	Marc	2011-04-12
	Picard-Côté	Éric	2011-04-27
	Courtemanche	Joël	2011-05-16
	Larocque	Frédéric	2011-07-01
	Carré	Martin	2011-07-14
	Chainé	Stéphane	2011-07-29
	Trottier	Tommy	2011-08-02
	Lacasse	Yves	2011-08-03
	St-Amand	Éric	2011-08-15
	St-Amour	Bruno	2011-09-12
	Sylvestre	Stéphanie	2011-09-22
	Joanis	Luc	2011-10-03
	Poletan	Sreto	2011-10-06
	David	Kevin	2011-10-25
	Gagnon-Morasse	Francis	2011-12-14
	Houle-Fortin	Mathieu	2012-01-27
	Bouchard	Jean-Philippe	2012-01-30
	Robert	Michel	2012-02-03
	Burgos	Helmer	2012-02-17
	Turpin	Rodrigue	2012-03-13
	Skrovonek Bouliane	Shawn	2012-04-09
	Juneau	David	2012-04-30
	Roy	Michel	2012-05-04
	Hébert	Michel	2012-07-03
	Otalora	Yesid Fernando	2012-08-23
	Allan Laflamme	Marc	2012-09-03

OBJET: Liste des personnes salariées permanentes

Rang	Nom	Prénom	Date d'ancienneté
	Masson	Jean-François	2012-09-13
	Grégoire	Richard	2012-09-14
	Brennan-Éthier	Jason	2012-10-04
	Barbier	Roger	2012-11-23
	Villeneuve	Carole	2012-11-30
	Sincennes	Denis	2012-12-12
	Maltais	Jean-François	2012-12-19
	Paquin	Eric	2013-01-02
	Piché	Frédéric	2013-01-28
	Roy	Yvan	2013-01-30
	Fournier	Patrick	2013-03-05
	Watson	Julie	2013-03-06
	Lagassé Garcia	Miguel	2013-03-12
	Larivière	Julie	2013-03-20
	Hamelin	Sylvain	2013-04-02
	Lachaine	François	2013-06-05
	Perrier	Luc	2013-07-04
	Gregory	Edmund	2013-09-03
	Phaneuf	Amélie	2013-10-02
	Graveline	Jean-François	2013-10-09
	Dubeau	Emrik	2013-10-13
	Ducharme-Martin	Shanny	2013-11-20
	Faubert	Sébastien	2013-12-25
	Gorman-Binette	Gabriel	2013-12-26
	Rivard	François	2013-12-27
	Prud'homme Hall	Mathieu	2014-02-14
	Voinea	Iulian	2014-03-31
	Venne	Marie-Pier	2014-04-03
	Pageau	Martin	2014-04-11
	Lavigne	Pierre Gilles	2014-04-30
	Lachambre	Marc	2014-04-30
	Lauzon	François	2014-05-30
	Girard	Robert	2014-07-10
	Guilbeault	Anne	2014-09-24

OBJET: Liste des personnes salariées permanentes

Rang	Nom	Prénom	Date d'ancienneté
	Robertson	Jimmy	2014-10-01
	Neville	Mario	2014-11-19
	Filion	Eric	2014-11-21
	Plouffe	Maxime	2014-12-12
	Dubois	Stéphane	2015-01-16
	St-Cyr	Danick	2015-01-21
	Lemery	Jordan	2015-02-19
	Denault	Simon	2015-03-05
	Layoune	Meziane	2015-03-30
	Lajeunesse	Michel	2015-04-09
	Lamarche	Patrick	2015-05-01
	Clermont	Kolin	2015-05-04
	Kingsbury	Guy	2015-05-25
	Masson	Martin	2015-05-28
	Lamothe	Mathieu	2015-06-01
	Beaudoin-Sabourin	Maxime	2015-07-28
	Boileau	Dominic	2015-09-29
	Sigouin	Pascal	2015-10-08
	Patry	Jonathan	2015-10-20
	Périard	Martin	2015-11-17
	Boivin	Rodrigue	2015-12-01
	LeBrun	Robert	2016-02-02
	Lacelle	Mathieu	2016-02-16
	Langevin	Yves	2016-03-04
	Charpentier	Eric	2016-03-22
	Galipeau Bigras	Maxime	2016-03-31
	Therriault	Rémi	2016-04-08
	Lachapelle	Guy	2016-04-21
	Richer	Paul	2016-05-01
	Desfossés	Alex	2016-06-06
	Cyr	Stéphane	2016-06-22
	Escobar-Rivera	Daniel	2016-06-29
	Loiseau	Dominic	2016-08-02
	Binette	Caroline	2016-08-03

OBJET: Liste des personnes salariées permanentes

Rang	Nom	Prénom	Date d'ancienneté
	Joannette	Yves	2016-08-10
	Haspect	Jonathan	2016-08-23
	Cyr	Éric	2016-09-13
	Caron	Mélanie	2016-11-04
	Bailey	Patrick	2016-11-28
	Larocque-Gagnon	Michael	2016-12-14
	Cormier	Marie-Josée	2017-01-02
	Mihalcean	Daphné	2017-01-13
	Paz-Lamarche	Olivier	2017-04-24
	Mongeon	Jonathan	2017-05-23
	Berkati	Nadjib	2017-05-29
	Poirier	Roch	2017-06-05
	Dagenais	Adam	2017-07-26
	Molano	Elky Eduardo	2017-08-03
	Robichaud	Xavier	2017-08-21
	Bossé	Charles-Alexandre	2017-09-04
	Huneault	Jean-François	2017-09-06
	Plouffe	Jonathan	2017-09-27
	Chaou	Zouhair	2017-10-09
	Lauzon	Janik	2017-10-16
	Dekhissi	Ahmed	2017-12-11
	Legault	Anmary	2018-01-04
	Péladeau	Dominic	2018-01-11
	Charette	Alex	2018-01-23
	Charette	Sébastien	2018-02-20
	Barnaby	Kevin	2018-03-02
	Brière	Jean-Sébastien	2018-04-19
	Renaud	Martin	2018-04-25
	Labrini	Ikram	2018-05-07
	Duval	Marc-André	2018-05-17
	Kimberley	Mathieu	2018-05-28
	Abchiche	Amine	2018-06-11
	Régimbald Leblanc	Mario	2018-06-11
	Subiros	Alejandro	2018-07-11

OBJET: Liste des personnes salariées permanentes

Rang	Nom	Prénom	Date d'ancienneté
	Fauteux	Guy	2018-07-18
	Filion	Julien	2018-07-23
	Binet	Michel	2018-07-25
	Beauchamp-Paquette	Tobie	2018-08-09
	Béland	Martine	2018-08-14
	Delorme	Michael	2018-08-15
	Cadieux	Marc	2018-08-20
	Larocque-Gagnon	Maxime	2018-08-28
	Vézina	Éric	2018-09-11
	Thibert	Cédric	2018-09-14
	Laurier	Vincent	2018-09-18
	Lebeau	Tania	2018-09-21
	Goulet	Jonathan	2018-10-04
	Ladouceur	Éric	2018-10-04
	Barré	Pierre	2018-10-09
	Côté	Luc	2018-10-09
	Poulin	Philippe	2018-10-15
	Gauthier	Denis	2018-10-18
	Guérard	Patrick	2018-10-19
	Audette	Alexandre	2018-10-22
	Guy	Serge	2018-10-30
	Thibeault	Yan	2018-11-02
	Lavergne	Lionel	2018-11-08
	Marcoux	Alex	2018-12-03
	St-Pierre-Lepage	Mélissa	2018-12-06
	Burton	Shawn	2018-12-19
	Grenier	Marc	2018-12-31
	Crêtes	Michel	2019-01-18
	Bensebbane	Abdelaziz	2019-01-18
	Larivière	Patrick	2019-01-28
	Lacroix	David	2019-03-05
	Blais	Yves	2019-03-18
	Baryshnikov	Viacheslav	2019-03-18
	Chartrand	André	2019-04-01

OBJET: Liste des personnes salariées permanentes

Rang	Nom	Prénom	Date d'ancienneté
	Garant	Nicolas	2019-04-03
	Martin	Charles	2019-04-05
	Perron	Patrick	2019-05-15
	Samson	Daniel	2019-05-21
	Lévesque	Marc-Olivier	2019-05-28
	Marcoux	Guillaume	2019-06-20
	Leblond	Patrice	2019-06-27
	Perrier	Martin	2019-07-01
	Lemelin	Audrey	2019-07-29
	Desgagné	Martin	2019-08-21
	Desrochers	Maxime	2019-08-30
	Ethier	Eric	2019-08-30
	Desmarais	Gabriel	2019-10-03
	Muloin	Paul	2019-10-16
	El Arbaoui	Badia	2019-10-16
	Gareau	Marc	2019-10-25
	Sanscartier	Marc	2019-11-29
	Dubois Pépin	Maxime	2019-12-12
	Belleau	Raymond	2019-12-19
	Lacroix	Claude	2020-01-14
	Chamberland	Mathieu	2020-01-20
	Ngueko	Raoul Bruno	2020-01-21
	Bénard	André	2020-03-10
	Bastien	Denis	2020-04-09
	Manton-Lavoie	Guillaume	2020-04-10
	Foster	Dominique	2020-05-13
	Laviolette	Roch	2020-05-18
	St-Jacques	Joshua Jan	2020-05-20
	Dekoun	Rim	2020-06-16
	Hérault	Maxime-Ovide	2020-06-18
	Benyaiche	Rachida	2020-06-18
	Miloudi	Hocine	2020-07-14
	Gatien Leclair	Alexandre	2020-09-02
	Perron Mineault	Francis	2020-09-02

OBJET: Liste des personnes salariées permanentes

Rang	Nom	Prénom	Date d'ancienneté
	Romain	Christian	2020-09-08
	Cousineau	Maxime	2020-09-15
	Champagne	Zacharie	2020-10-05
	Prévost	Christian	2020-10-07
	Dion	Jean-Guy	2020-11-12
	Sanscartier	Patrick	2020-12-09
	Dagenais	Samuel	2020-12-21
	Bernier	Mélanie	2021-01-07
	Forgues	Pascal	2021-02-23
	Bond	Patrick	2021-03-22
	Gauthier	Roger	2021-04-13
	Groulx-Lanthier	Mathieu	2021-05-13
	Elfazary	Amr	2021-05-14
	Desaulniers	Guillaume	2021-05-17
	Castonguay	Julien	2021-06-18
	Elfazary	Wael	2021-06-22
	Dionne-Lévesque	Dominic	2021-07-05
	Leclerc	Marek	2021-07-12
	Rondeau	Julien	2021-08-03
	Lafleur	Michel	2021-08-03
	Lebrun Champagne	Gabriel	2021-09-07
	Malette	Yann	2021-11-05
	Goyette	Tristan	2021-11-15
	Villeneuve	Céline	2021-12-02
	Whitmore	Jean-Marc	2021-12-13
	Roy	Claude	2021-12-17
	Weeks	Brian	2022-01-05
	Péladeau	Sébastien	2022-01-14
	Jeannotte	Félix	2022-01-14
	Dugas	Denis	2022-01-18
	Laroche	Nicolas	2022-03-03
	Madelonet	Josy René	2022-03-21
	Nkwale	Aimé Chirhuza	2022-04-11
	Gaudreau	Jessy	2022-05-09
	Meunier	Francis	2022-06-02

OBJET: Liste des personnes salariées permanentes

Rang	Nom	Prénom	Date d'ancienneté
	Lapointe	Vincent	2022-06-03
	O'Quinn	Stafan	2022-06-06
	Martineau	Alexandre	2022-06-14
	Trépanier Landry	Paskal	2022-06-17
	Gauvin	Eric	2022-06-27
	De Repentigny	Patrick	2022-07-26
	Lecompte	Robert	2022-08-16
	Martin	Jean-Philippe	2022-08-29
	Rivard	Christian	2022-08-29
	Lagarde	Francis	2022-09-12
	Boucher	Martin	2022-10-11
	Tardif	Cédric	2022-11-07
	Thibault	Rémi	2022-12-12
	Soulard	Pier-Alexandre	2022-12-27
	Séguin	Richard	2023-01-09
	Leclair	Serge	2023-02-06
	Dupuis	Michel	2023-03-03
	Carroll	Félix	2023-03-31
	Dion	Richard	2023-04-11
	St-Jean	Marie-Noëlle	2023-04-25
	Mongeon	Steven	2023-05-23
	Lakhtibi	Hamid	2023-06-15
	Carrière	Pierre-Olivier	2023-06-30
	Perreault	Torrance	2023-08-18
	Fauteux	Julien	2023-08-21
	Poirier	Alexandre	2023-09-11
	Ayotte	Adam	2023-10-04
	Lavergne	Richard	2023-10-05
	Séguin	Mathis	2023-11-13
	Crispin Emond	Raphaël	2023-11-24
	St-Pierre	Emmanuel	2023-11-28
	Bourassa	Olivier	2023-12-01
	Renaud	Benoit	2023-12-11
	Demers	Michel	2023-12-19
	Charette	Sébastien	2023-12-19

OBJET: Liste des personnes salariées permanentes

Rang	Nom	Prénom	Date d'ancienneté
	Lévesque	Alex	2023-12-20
	Lacaille	Mathieu	2024-01-02
	Lusven	Océane	2024-03-01
	Lauzon	Nikolas	2024-03-11
	St-Jean	Gaétan	2024-03-18
	Plouffe	Martin	2024-05-31
	Le Bel	Emmanuel	2024-06-11
	Nitschkie	Christopher	2024-06-25
	Rozon	Dino	2024-07-02
	Sabourin	Sean	2024-07-08
	Carré	Benoit	2024-08-23
	Lahaie	Yanick	2024-09-09
	Trottier	François	2024-11-19
	Bastien	Maxime	2024-12-23
	Gemme De Moor	Francis	2025-01-08
	Hamadi	Hacene	2025-01-10
	Lavigne	Jean-Simon	2025-01-14
	Jacques	Lucas	2025-02-17
	Verner	Roxanne	2025-03-04
	Morissette	Louis	2025-04-28
	Gravel	Mélanie	2015-10-09
	Charbonneau	Daniel	2020-02-19
	Clément	Francis	2020-09-07
	Portelance	Nathalie	2020-11-13
	Desrosiers	Christian	2021-08-23
	Fortin	Dany	Essai
	Rollin	Marc	2022-06-24
	Pinol	Ugo	Essai
	Clermont	Philippe	2023-01-16
	Gagnon	Maxime	2023-01-29
	Néron	Éric	2023-05-31
	Laberge	Delphine	Essai
	Chénier	Justin	Essai
	Boudreau	Mathieu	2024-12-17
	Dangoury	Soufiane	2025-06-02

OBJET: Liste des personnes salariées permanentes

Rang	Nom	Prénom	Date d'ancienneté
	Fournier	Philip	2025-06-02
	Asselin	Patrick	2025-06-02

ANNEXE C
LISTE DES POSTES PSA

Titre du poste	Nombre de postes
Mécanicien-soudeur	6
Préposé aux aré纳斯	5
Ouvrier de réseau	3
Total	14

ANNEXE D

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE :

VILLE DE GATINEAU

(Ci-après désignée « l'Employeur »)

ET :

Syndicat des cols bleus de Gatineau (CSN)

(Ci-après désigné « le Syndicat »)

L'Employeur et le Syndicat sont collectivement ci-après désignés « les Parties ».

OBJET : MESURES TRANSITOIRES ET DIVERSES AUTRES MODALITÉS RELATIVES À LA CONCLUSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET DE SON ENTRÉE EN VIGUEUR

CONSIDÉRANT le renouvellement de la convention collective (ci-après « la Convention ») liant l'Employeur et le Syndicat (2025-2029);

CONSIDÉRANT QU' il y a lieu de prévoir des mesures de mise en œuvre pour certains sujets;

CONSIDÉRANT QUE certaines conditions de travail négociées dans le cadre du renouvellement de la Convention n'entrent pas en vigueur en date de sa signature et qu'il est, par conséquent, nécessaire de préciser certaines modalités d'entrée en vigueur;

CONSIDÉRANT QUE les Parties se sont entendues sur les mesures de mises en œuvre suivante.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. La mise à jour des listes générales des personnes salariées temporaires à l'article 6.06 sera discutée en comité de dotation et effectuée à la date convenue entre les Parties.
3. Les nouveaux concepts d'imposition de la disponibilité seront convenus en comité de relations de travail et visent, notamment, à établir le calendrier de disponibilité et sa durée ainsi que le moment de la réinitialisation des listes le tout en respect de la Convention.
4. Les changements au rapport de cotisation syndicale seront disponibles lors de la prochaine mise à jour du système SOLVO.

Modes alternatifs de règlement de griefs

5. Les Parties s'engagent, à moins d'entente contraire, à utiliser le processus de médiation préarbitrale par le ministère du Travail au cours des trois (3) premières années de la signature de la Convention.

Ancienneté

6. L'ensemble des dates d'ancienneté sera recalculé selon les paramètres définis à l'article 20.01 de la Convention. Les nouvelles listes seront officialisées et utilisées lors de la séance d'affectation saisonnière hivernale 2026.

Mouvement de personnel et lignes de progression

7. Au moment de la signature de la Convention, chaque personne salariée permanente et temporaire est réputée inscrite sur la liste d'attribution des postes de la fonction qu'elle détient, lorsque ladite liste sera active.
8. Les Parties conviennent de mettre en place un comité paritaire mandaté pour discuter de l'opérationnalisation des lignes de progression prévues à l'article 21 de la Convention, des modalités de dotation et de jumelage de la conversion des cinquante-cinq (55) postes permanents et de la dernière séance d'affectation saisonnière et basés sur les processus actuels.
9. La dernière séance d'affectation saisonnière aura lieu à l'automne 2026 en vue de la période d'affectation saisonnière de l'hiver 2026-2027. Lors de cette séance d'affectation saisonnière, certaines modalités d'application, autres que celles prévues à la Convention, sont établies de la façon suivante :
 - a) Les personnes salariées feront le choix du jumelage des fonctions et sous-fonctions en respect des niveaux présentés dans le logigramme de la ligne de progression en vue d'établir leur nouveau poste communément appelé STP-BLE, et ce, tant pour la saison hivernale qu'estivale.
 - b) Ce choix sera effectué selon le principe suivant et selon cet ordre de priorisation :
 - i. Secteur ;
 - ii. Fonction ;
 - iii. Ancienneté ;
 - iv. Sous-fonction ;
 - v. Quart.
 - c) Les personnes salariées qui ont fait des jumelages d'opérateur B+/A lors des affectations saisonnières antérieures à la convention collective 2019-2024 pourront le faire, et ce, malgré que ce jumelage ne fasse pas partie des jumelages possibles. Ce jumelage sera retiré lorsque la personne titulaire quittera le poste et ce jumelage ne sera pas inclus dans les jumelages possibles d'un niveau.
 - d) Que malgré le choix effectué, aucune personne salariée ne peut perdre de salaire, étant entendu que ce principe vise à régler les impairs que le jumelage pourrait créer pour certaines personnes salariées. Cette garantie salariale s'applique pour la durée de la Convention jusqu'à ce que la personne salariée obtienne un autre poste, et ce, en respect du STP-BLE actuellement détenu par les personnes salariées permanentes, sous le concept du cercle vert.
10. En plus des principes prévus à la Convention, les Parties conviennent des principes suivants pour la division Usines et traitement des eaux :

- a) La Ligne de progression - Usine de traitement des eaux entrera en vigueur à l'affectation saisonnière estivale 2027, conditionnel à la mise en place du programme de formation. Advenant le cas d'un changement, le comité paritaire au paragraphe 8 de la présente entente définira la date d'entrée en vigueur de la Ligne de progression – Usine de traitement des eaux.
- b) Les personnes salariées suivantes qui détiennent dix (10) ans et plus d'ancienneté sont considérées comme étant pleinement formées pour l'obtention d'un poste permanent, en respect des règles de dotation, sans suivre la ligne de progression :
- 109167;
 - 109248;
 - 108712;
 - 111018;
 - 111709;
 - 111708;
 - 111846;
 - 113420.

Il est entendu qu'elles obtiendront la formation nécessaire avant d'occuper la fonction et ne peuvent se prévaloir que d'un (1) seul mouvement en respect de cette exception.

- c) Les personnes salariées hors service qui ont travaillé dans cette division dans le passé bénéficient d'un droit de retour dans celle-ci sans devoir passer par les différents niveaux de la ligne de progression. Toutefois, elles doivent intégrer, au mieux, la fonction qu'elles occupaient au moment de leur départ. Les règles de dotation demeurent applicables. L'Employeur continue d'assumer le paiement de leurs cartes de compétence et de leur formation, s'il y a lieu:
- 106666;
 - 107600;
 - 110933;
 - 110635.

11. L'Employeur s'engage à soumettre au Conseil municipal une résolution prévoyant la conversion de cinquante-cinq (55) postes temporaires en postes permanents effective lors de l'affectation saisonnière de l'hiver 2026-2027. Les effectifs minimaux prévus à l'article 30.03 seront ajustés en fonction du prorata actuel pour un total de quatre cent cinquante-six (456).
12. La Ligne de progression – Travaux publics entrera en vigueur au début de l'affectation saisonnière de l'été 2027. Le comité paritaire prévu au paragraphe 8 de la présente entente définira la date d'entrée en vigueur.

Bordereau de paie

13. Nonobstant l'article 22.02 a), sur demande écrite, une personne salariée peut, pour la durée de la Convention, demander de recevoir une copie papier de son bordereau de paie.

Chargés d'équipe

14. Les personnes salariées qui sont éligibles à agir à titre de chargé d'équipe en vertu de la convention collective 2019-2024 n'ont pas à repasser le processus et sont réputées éligibles, à condition de suivre la formation préparée et donnée par l'Employeur.

Horaires et heures de travail

15. Les Parties s'engagent à évaluer la faisabilité d'un horaire de conciergerie de soir à quatre (4) jours par semaine.
16. Les Parties conviennent d'un projet pilote de deux (2) ans relativement à un horaire rotatif de quatre (4) jours par semaine de soir en période hivernale pour les mécaniciens-soudeurs de la division gestion de la flotte et des équipements. Cette modification est applicable à compter de la saison hivernale 2026-2027.

Abolition/création de postes permanents

17. L'Employeur s'engage à soumettre au Conseil municipal une résolution prévoyant la création de quatre (4) postes permanents au Service de l'eau et des matières résiduelles, selon les modalités suivantes:
 - Écocentre et centre de transbordement de la Carrière :
 - Deux (2) postes à titre de journalier ECT
 - Écocentre Pierre-Ménard :
 - Un (1) poste à titre de préposé écocentre
 - Un (1) poste à titre d'opérateur A écocentre
18. Les Parties conviennent de procéder à la dotation de trois (3) postes permanents figés de mécanicien-soudeur à la division gestion de la flotte et des équipements. Ces postes seront attirés aux véhicules de sécurité incendie. Il est entendu qu'une période de transition pour l'entrée en fonction des personnes salariées sera déterminée entre les Parties.
19. L'Employeur s'engage à soumettre au Conseil municipal une résolution prévoyant un processus d'abolition et de création de postes pour la fusion des poste opérateurs II granules et III.5 procédés. Les postes seront offerts à toutes les personnes salariées du Service et les règles de dotation sont applicables. Ce changement est applicable à compter de l'approbation du Conseil.

Vêtements

20. Pour la mise en œuvre de la banque de points – manteau, le nombre de points de la banque de points - manteau de chaque personne salariée éligible est déterminé par un prorata des années écoulées depuis l'acquisition du manteau actuel.
21. Les Parties conviennent d'appliquer les nouvelles modalités d'application relativement à l'ajustement des points de l'article 28 et de l'Annexe G à compter du 1^{er} janvier 2027.

Paiement de la rétroactivité

22. Les Parties conviennent de procéder au paiement de la rétroactivité salariale au plus tard dans les 90 jours suivant la signature de la Convention, à défaut de quoi des intérêts au taux légal s'appliqueront à compter du 91^{eme} jour.

Ancienneté hors unité de négociation

23. Les Parties conviennent que les nouvelles modalités d'application de l'article 20.05, visant notamment la période de trente-six (36) mois carrière, s'appliquent à toutes les personnes salariées à la signature de la Convention et comprennent le temps effectué dans les conventions collectives antérieures.

Intentions

24. Les Parties conviennent que les intentions convenues entre les Parties en cours de négociation servent à guider l'interprétation de la Convention et de support pour assurer la paix industrielle et à éviter des litiges.

Analyse de la structure salariale

25. Considérant les enjeux particuliers de rétention et d'attraction de certaines fonctions, les Parties conviennent de procéder à la création d'un comité afin de procéder à un exercice d'analyse de la structure salariale et soumettra des recommandations à l'Employeur sur les modifications ou non à apporter à ladite structure salariale.

Généralités

26. L'employé no 105424 ne pourra être déplacé conformément à l'article 21.07 f) ou 21.11 g) de la Convention tant et aussi longtemps qu'il occupera le poste de soudeur STP-BLE-261.
27. De manière à favoriser l'implantation des modalités de transition, le Syndicat s'engage à soumettre au Service de ressources humaines tout litige pouvant découler de l'application des présentes mesures de transition avant de recourir à la procédure de grief. Dans lequel cas, le délai de dépôt de grief prévu à la Convention est suspendu pour une durée maximale de soixante (60) jours ou à compter de la transmission au Syndicat de la position de l'Employeur. Le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.
28. La présente lettre d'entente sera en vigueur à compter de sa signature et le demeure jusqu'au renouvellement de la Convention.
29. Toute modification à la présente lettre d'entente la rend nulle.
30. Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent que la présente entente est faite de bonne foi et ne saurait être invoquée à titre de précédent.
31. La présente lettre d'entente peut être signée en plusieurs exemplaires avec le même effet que si toutes les Parties avaient signé le même document. Tous les exemplaires dûment signés, incluant ceux transmis par télécopieur ou par courriel, seront interprétés conjointement et ne constitueront qu'une seule et même lettre d'entente.

**EN FOI DE QUOI, les Parties ont signé à Gatineau ce _____^e jour du mois de _____
2026.**

Pour le Syndicat

Pour l'Employeur

Benoit Charlebois, président

Maude Marquis-Bissonnette, mairesse

André Lajoie, secrétaire général/trésorier

Me Véronique Denis, greffière

Stéphane Labelle, agent de griefs

Simon Rousseau, directeur général

Maxime Galipeau Bigras, 2^e vice-président

Marie-France Laviolette, directrice
Service des ressources humaines

Christian Labonté, vice-président EMR

ANNEXE E

OBJET: Liste des personnes salariées temporaires

Rang	Nom	Prénom	Numéro	Date embauche à titre personne salariée temporaire
2	Fontaine	Nancy	112023	2012-05-14
1	Allard	François	112707	2013-07-15
	Boutros	Anthony Paul	113114	2014-04-25
2	Vanasse	Danielle	111326	2015-05-04
1	Sabourin	Benoit	117408	2016-05-16
	Spencer	Kévin	114201	2016-11-12
	Tauvette	Tanya	114370	2017-05-23
2	Cadieux-Huard	Ève	114905	2018-05-14
1	De La Durantaye	Tanya	114906	2018-05-14
5	Levasseur	François	115315	2019-01-28
1	Legros	Maxime	115503	2019-04-19
	Nasralli	Youssef	115682	2019-04-21
1	Mousseau	Alain	115421	2019-05-06
1	Bertrand	Diane	115571	2019-05-12
4	Lusignan	Hugo	115796	2019-08-15
	Lavictoire	Jessy	116070	2020-01-29
2	Cyr	Shanahan	115968	2020-02-17
1	Gravelle	Éric	116221	2020-06-01
3	Préseault	Véronick	116252	2020-06-01
	Thibaudeau	Rémi	116266	2020-06-01
	Trudeau	Carine	116251	2020-06-07
	Lafontaine	Angélie	116384	2020-06-15
4	Villeneuve	Philippe-Alexandre	116181	2020-06-29
	Dubois-Gignac	Jacob	116452	2020-08-25
3	Lauzon	Marc	116507	2020-12-07
3	Naranjo	Oscar	116622	2021-01-04
1	Martin	Francis	116623	2021-01-04
4	Kulenovic	Adi	116624	2021-01-04
3	Huard	Alaim	116668	2021-04-19
4	Guy	Sylvain	116742	2021-04-19
2	Bernier	Sylvain	114770	2021-04-26
6	Miller	James	116603	2021-04-26
	Bernier-Lépine	Mélanie	107518	2021-05-03
	Jacques	Mélissa	116706	2021-05-10

OBJET: Liste des personnes salariées temporaires

Rang	Nom	Prénom	Numéro	Date embauche à titre personne salariée temporaire
	Medeiros Dubé	Benjamin	116801	2021-05-15
	Archambault	Maxime	116735	2021-05-17
	Thompson	Brandon	116826	2021-05-28
	Blanchard	Renée	116840	2021-05-29
	Tournier	Jacob	116878	2021-05-31
2	Joncas-Tremblay	Philippe	116643	2021-06-07
3	Lizotte	Alain	116757	2021-06-07
1	Desrosiers	Christian	116758	2021-06-07
1	Pilon-Faubert	Gabriel	117003	2021-07-25
	Cayer	Michel	116984	2021-07-26
4	Roussel	Jessica	117002	2021-07-26
	Charbonneau	Sylvain	117069	2021-09-27
5	Bélanger	André	107653	2021-12-06
6	Thauvette	Dominic	117001	2021-12-06
1	Fortin	Dany	117161	2022-01-10
4	Corbeil	Stéphane	117187	2022-01-10
	Paquette	Frédéric	117209	2022-01-24
	Chantigny	Yves	117234	2022-02-21
3	Fortin	Denis	117236	2022-04-11
2	Simard	Luc	117250	2022-04-11
1	Gourd	Pierre-Antoine	117291	2022-04-11
	Lucke	Katarina	117391	2022-04-23
3	Dinel-Deschambault	Jasmin	109927	2022-04-25
3	Assaf Maisonneuve	Nicholas	117427	2022-05-01
3	Labelle	Maxime	117414	2022-05-16
2	Cousineau	Jonathan	117445	2022-05-16
	Lacroix	Philippe	117280	2022-05-20
	Labelle-Beausoleil	Bianca	117299	2022-05-30
3	Patrice	Marc-André	117540	2022-06-20
5	Ferreira-Séguin	Alexandre	117545	2022-06-20
2	Lemieux Larose	Sacha	117667	2022-11-07
6	Kenney Audet	Mathieu	117692	2022-11-07
5	Buisson	Martin	117697	2022-11-07
9	Clermont	Philippe	117711	2022-11-07
1	Blondin	Pascal	117723	2022-11-07
4	Bédard	Maxime	117724	2022-11-07

OBJET: Liste des personnes salariées temporaires

Rang	Nom	Prénom	Numéro	Date embauche à titre personne salariée temporaire
9	Pinol	Ugo	117651	2022-12-12
1	Larose	Nathaniel	117715	2022-12-12
7	Beauchamp	Charles-André	117750	2022-12-12
8	Daoust	Dominic	106949	2023-01-09
2	Provost	Danis	116731	2023-01-09
4	Ladouceur	Mathieu	117836	2023-01-09
6	Fournier	Stéphane	117849	2023-01-09
1	Gagnon	Maxime	117873	2023-01-09
7	Munger Dorion	Cedric	117894	2023-01-09
3	Guy	Mickael	117917	2023-02-13
2	Potvin	Kevin	117942	2023-02-13
1	Lafrenière	Patrick	118018	2023-02-13
	Blondin	Serge	118092	2023-04-06
8	Lachance	Patrick	116630	2023-04-10
3	Nantel	Éric	117964	2023-04-10
4	Charbonneau	Jean-Philippe	118029	2023-04-10
9	Nadon	Guy	118034	2023-04-10
6	Deeks Leduc	Maxime	118093	2023-04-10
1	Buisson	Émilie	118105	2023-05-01
3	Laprade	Geneviève	118140	2023-05-01
2	Bunting	Jennifer	118141	2023-05-01
3	Dorion	Jeremy	118104	2023-05-15
6	Laporte	Maxime	118107	2023-05-15
4	Mailhot	Gabriel	118122	2023-05-15
5	Renaud	Olivier	118123	2023-05-15
1	Beaudry	Benoit	118124	2023-05-15
7	Ladouceur	Krystèle	118227	2023-05-15
16	Boisureau	Jimmy	118276	2023-05-17
9	Godbout	Justin	118358	2023-06-12
3	Chitwood	Christopher	118239	2023-06-19
1	Lajoie	Michel	118383	2023-06-19
	Wojcikowski	Laila	116253	2023-07-04
	Weber	Xavier	118471	2023-07-17
	Patry	William	118502	2023-08-14
	Aissaoui	Djamal	118509	2023-08-14
	De Cotret Brazeau	Ian	118514	2023-08-14

OBJET: Liste des personnes salariées temporaires

Rang	Nom	Prénom	Numéro	Date embauche à titre personne salariée temporaire
13	Richard	Alexandre	109645	2023-10-23
11	Soucy	Joshua	117181	2023-10-23
7	Jean	Frédéric	118231	2023-10-23
5	St-Arnaud	Jonathan	118539	2023-10-23
3	Corriveau	Pierre	118540	2023-10-23
4	Lefrançois	Martin	118543	2023-10-23
18	Bélisle	Sébastien	118574	2023-10-23
10	Beauvais	Martin	118615	2023-10-23
14	Malboeuf	Yan	118625	2023-10-23
2	Roy	Patrick	118647	2023-10-23
8	Tremblay	Martin	118648	2023-10-23
	Mathé	Jacob	117878	2023-11-06
	Connelly	Calvin-Austin	118645	2023-11-06
2	Carisse	Michel	117173	2023-12-11
8	Gauvreau	David	118641	2023-12-11
3	Leduc	Benoit	118649	2023-12-11
7	Robichaud	Martin	118660	2023-12-11
9	Cardinal	Philippe	118686	2023-12-11
8	Hamelin	Cédric	118620	2024-01-08
5	Bennoude	Nadir François	118665	2024-01-08
6	Berthiaume	Olivier	118703	2024-01-08
1	Chagnon	Mélody	118707	2024-01-08
9	Paquette	Patrick	118714	2024-01-08
7	Tremblay	Kelsie	118715	2024-01-08
1	Drouin	Annick	115299	2024-01-29
3	Faulkner	Kyle	118736	2024-01-29
5	Bertrand	Audrey	118768	2024-01-29
2	Bertrand	Martin	118769	2024-01-29
4	Proulx-Paré	Sophie	118783	2024-01-29
2	Champagne	Michel	118735	2024-02-12
4	Laplante	Bruno-Pierre	118737	2024-02-12
7	Renaud-Johnson	Joël	118753	2024-02-12
	Aubin	Emmanuel	118853	2024-04-07
3	Viau-Nayel	Natasha	118895	2024-04-29
2	Côté	David	118909	2024-04-29
1	Baker	Roxanna	118920	2024-05-01

OBJET: Liste des personnes salariées temporaires

Rang	Nom	Prénom	Numéro	Date embauche à titre personne salariée temporaire
	Laplante	Patrick	119576	2024-06-10
	Lucke	Monica	120475	2024-06-15
6	Crevier	Marie-Renée	120745	2024-10-21
5	Loyer	Luc	120753	2024-10-21
11	Paris	Benoit	120755	2024-10-21
3	Lafrenière	Michel	120763	2024-10-21
4	Pelletier	Nicolas	120766	2024-10-21
10	Blanc	Alain	120810	2024-10-21
9	Maurier	Samuel	120825	2024-10-21
1	Cyr	Kevin	120831	2024-10-21
8	Moreau	Jacob	120872	2024-10-21
2	St-Pierre	Maxime	120898	2024-10-21
	Mavanga	Michel	120900	2024-10-28
10	Marcotte	Jean-François	120849	2024-12-09
12	Lavigne	Vincent	120871	2024-12-09
7	Messier	David	120942	2024-12-09
4	Beaulne	Stéphane	120944	2024-12-09
9	Lavoie	Jean-Daniel	120952	2024-12-09
1	Laframboise	Katrine	120955	2024-12-09
3	Villeneuve	Samuel	120969	2024-12-09
11	St-Jacques	Patrick	122879	2025-01-12
3	Ranger	Patrice	120909	2025-01-13
4	Mayer Lamoureux	Zachary	120984	2025-01-13
6	Marquis	Sébastien	120985	2025-01-13
1	St-Jean	Ghyslain	120998	2025-01-13
2	Chartier-Bourque	Samuel	121001	2025-01-13
8	Larocque	Michel	121003	2025-01-13
9	Brennan	Bryan	121014	2025-01-13
5	D'Aoust	Patrick	121015	2025-01-13
	Zinga	Blaise	121029	2025-01-13
1	Courval	Elaura	115377	2025-05-05
2	Charbonneau	Benoit	121172	2025-05-05
	Gobeil	Sara	118186	2025-05-26
2	Proulx	Alexis	121387	2025-06-02
	Mokhlis	Mohamed	121398	2025-06-09
	Marceau	Gilles-Arnaud	121433	2025-06-23

OBJET: Liste des personnes salariées temporaires

Rang	Nom	Prénom	Numéro	Date embauche à titre personne salariée temporaire
	Beauséjour	Olivia	121450	2025-07-09
	Wete	Steve Valentin	121554	2025-10-06
6	Gauthier	James	111331	2025-10-26
5	Assaf Maisonneuve	Zachary	117428	2025-10-26
1	Dagenais Crevier	Jonathan	117730	2025-10-26
10	Jean-Venne	Pierre	117961	2025-10-26
11	Tassé-Nantel	Frédéric	121025	2025-10-26
13	Goneau	Patrick	121177	2025-10-26
15	Garcia Armenteros	Ismael	121468	2025-10-26
8	Nkeze	Chukwujindu Andrew	121470	2025-10-26
7	Gauthier	Francis	121472	2025-10-26
9	Marcoux	Guy	121473	2025-10-26
12	Chaîné	Matis	121520	2025-10-26
2	Blanchard	Zacharie	121528	2025-10-26
14	Brière	Karl	121775	2025-10-26
	Goulet-Trudel	Mélissa	122463	2025-11-17
	Abderrahmane	Aksa	122830	2025-11-25
	Kaba	Mohamed Lamine	122207	2025-12-01
11	Rodrigues	Félix	114206	2025-12-08
6	Blanchard	Pierre	121469	2025-12-08
12	Amyot	Eric	121552	2025-12-08
9	Bisson	Luc	121553	2025-12-08
5	Derragh-Laroche	Nicolas	121567	2025-12-08
2	Moreau	Michel	121581	2025-12-08
8	Lemay-McMillan	Daniel	122174	2025-12-08
4	Galipeau Leduc	Pierre-Hugues	122766	2025-12-08
1	Lafleur	Jérémie	122767	2025-12-08
10	Croteau	Jérémie	122768	2025-12-08
3	Ngongseu Ngassam	Aris Stephane	122839	2025-12-08
	Roussel	Jean	115450	2025-12-16
2	Quejada-Moreno	Didier	116018	2026-01-12
8	Roy-Nerbonne	Krystelle	122829	2026-01-12
5	Bailey	Sébastien	122875	2026-01-12
6	Saimbeau	Robenson	122876	2026-01-12
10	Emo	Willy	122877	2026-01-12
14	Brière	Stéphane	122878	2026-01-12
9	David	Gabriel	122880	2026-01-12

OBJET: Liste des personnes salariées temporaires

Rang	Nom	Prénom	Numéro	Date embauche à titre personne salariée temporaire
7	Cyr	Zachary	122882	2026-01-12
13	Ngombwa	Gloire	122889	2026-01-12
1	Labelle	Luc	122895	2026-01-12
3	Dufour	Dominic	122907	2026-01-12

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 termes 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 étant 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 termes 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. De plus, l'Employeur fournit la liste des contrats de service en sous-traitance à la demande du Syndicat.

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 : Vêtements d'identification

Personnes salariées permanentes et temporaires long terme quatre cent trente-six
436 points :

Pantalon de jeans :	42 points
Pantalon taille régulière :	60 points
Pantalon de type cargo :	60 points
Chandail manches courtes de couleur bleu marin ou gris charbon :	19 points
Chandail polo manches courtes de couleur bleu marin :	46 points
Chandail manches courtes de sécurité orange* :	36 points
Chandail manches longues de couleur bleu marin :	57 points
Chemise manches courtes de couleur bleu marin :	72 points
Chemise manches longues de couleur bleu marin :	79 points
Coton ouaté de couleur bleu marin :	37 points
Chandail kangourou de couleur gris charbon :	63 points
Chandail kangourou avec glissière de couleur bleu marin :	63 points
Manteau de printemps :	106 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.

En respect de l'article 28.01 de la présente convention collective, la personne salariée reçoit 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^{er}) 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 :

- 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 H

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
Assurance vie de base	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 \$
D.M.A	2 fois le salaire	
Assurance vie des personnes à charge		Aucune
<i>Conjoint</i>	10 000 \$	
<i>Enfant</i>	5 000 \$	
Invalidité de courte durée		
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	
<i>Invalidité de longue durée</i>		
<i>Délai de carence</i>	17 semaines et 3 jours	17 semaines et 3 jours
<i>Prestation</i>	70 % (l'employé est exonéré du paiement de sa cotisation au régime de retraite lors de l'invalidité)	70 % (l'employé est exonéré du paiement de sa cotisation au régime de retraite lors de l'invalidité)
<i>Indexation</i>	Aucune	IPC, max. 3 %
<i>Définition d'invalidité</i>	D.C. + 36 mois	D.C. + 36 mois
<i>Durée des prestations</i>	Jusqu'à 65 ans	Jusqu'à 65 ans
<i>Statut fiscal</i>	Imposable	Imposable
<i>Assurance maladie</i>		
<i>Frais hors Canada et chambre d'hôpital</i>		
- Franchise	Aucune	Aucune
- 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	Liste de médicaments nécessitant une ordonnance	Liste de médicaments nécessitant une ordonnance
Substitution générique des médicaments	Obligatoire	Obligatoire
- Carte de médicaments	Différé 80 % (premiers 5 330 \$ 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	1 000 \$/année	Illimité
- Audiologiste/Orthophoniste	1 000 \$/année chacun	1 000 \$/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>		Coassurance à 90 %
- <i>Endodontie/Périodontie</i>		80 %
- <i>Restaurations majeures</i>		50 %
- <i>Orthodontie</i>		50 %
<i>Guide des tarifs</i>		Courant
<i>Maximum</i>		1 200 \$ annuel combiné pour tout sauf 1 500 \$ viager pour orthodontie (enfants à charge de moins de 21 ans seulement)
Note 1 :		
Un participant qui décide d'adhérer à un régime optionnel doit obligatoirement maintenir cette option pour 36 mois.		

ANNEXE I

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 ____^e 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 J

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»)

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
Chariot élévateur

ANNEXE K

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 avisons 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 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 EN MAJUSCULE LISIBLEMENT ET LA REMETTRE À LA PERSONNE DÉSIGNÉE.

Nom : : _____

Prénom : _____

Adresse : _____

(numéro de rue, rue, appartement)

Ville : _____ Code postal : _____

Fonction : _____

Statut d'emploi (occasionnel, temporaire, permanent) : _____

Téléphone : _____

Adresse courriel : _____

Je confirme avoir reçu la version électronique de la convention collective en vigueur

Je désire recevoir une copie de la convention collective en vigueur format papier

ANNEXE L

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.

NOM	PRÉNOM	# EMPLOYÉ
Rainville	Jonathan	107516
Labrosse	Kevin	113323
Savoie	Maude	117375
Lavoie	Tommy	117881
Grégoire	Nathan	118160
Beaudry	Robert	118072
Girumugisha	Thomas Daquin	118073
Tfaily	Ibrahim	118075
Asukulu	Léon	118080
Lacroix-Lanteigne	Ève	118740
Adjidan	Jacob	118754
Dupuis	Maxime	120891

ANNEXE M

OBJET: Liste des personnes salariées occasionnelles

Nom	Prénom	Numéro	Date embauche à la Ville
Fournel	Daniel	101730	1992-03-02
Bergeron	Guy	101948	1993-06-07
Germain	Daniel	100447	2001-06-18
Lefebvre	Marc-Andre	106591	2004-01-01
Rainville	Jonathan	107516	2005-06-13
Gauthier	Steve	107660	2005-09-04
Robitaille	Pierre	109629	2008-08-31
Lafontaine	Richard	111675	2011-09-25
Charbonneau	Adam	112007	2012-05-10
Eliscar	Jean-Claude	112934	2014-02-07
Sabourin	René	111273	2014-02-08
Simard	Mathieu	113354	2014-11-09
Saumure	Jacob	113617	2015-06-01
Joly	Maxime	113727	2015-09-12
Hupé	André	113885	2016-04-21
Yabichino Ortega	Rafaele	114172	2016-10-01
Robinson	Chloé	114421	2017-05-26
Larivière	Janine	114773	2018-02-17
Beaudry	Jaysen	114838	2018-04-08
Piché	Vincent	115095	2018-06-11
Bertrand	Zackary	115265	2018-10-28
Tougas	Éric	109180	2019-03-16
Bikoko	Daniel Armand	115805	2019-08-05
Chaplain	Didier	115804	2019-08-24
Kouassi	Cédric	115846	2019-08-31
Vaillant	Pierre	115867	2019-09-17
Bérubé	Nicolas	115812	2019-09-21
Cyr	Claudia	115990	2019-12-01
Jacob	Dufresne	116320	2020-06-11
Parent	Iany	116436	2020-08-23
Séguin	Chantal	116444	2020-08-23
Laurin	Daphné	116455	2020-08-23
Bertrand	Cédric	116116	2020-09-11

OBJET: Liste des personnes salariées occasionnelles

Nom	Prénom	Numéro	Date embauche à la Ville
Maziuk	Karl	116830	2021-05-21
Charron	Vincent	117007	2021-07-06
Maisonneuve	Tammy	116597	2021-09-10
St-Pierre	Mathieu	117086	2021-10-08
Fajardo Ruiz	Adriana	114862	2022-01-01
Blanchard	Jaëlle	117294	2022-03-25
Moukouri Longue	Denis	117297	2022-04-09
Guay	Benjamin	117383	2022-04-25
Charest	Francis	110454	2022-04-30
Djieugoue	Yannick Romeo	117273	2022-05-12
St-Amour	Vincent	117439	2022-06-06
Monney Koum	Gabriel Leolain	117605	2022-09-06
Lada	Grazyna	117681	2022-09-12
Makendy	Jean Mary	117713	2022-09-15
St-Denis Bolduc	Jonathan	117716	2022-09-15
Perron-Desormeaux	Pierre	117643	2022-09-25
Girouard	David	117722	2022-09-29
Rocherfort	Olivier	117720	2022-10-01
Costa	Tristan	117721	2022-10-01
Pofélié	Christèle Renée	117727	2022-10-31
Kaffe Tchalong	Cédric Lionel	117837	2022-11-12
Tébélé	Moise	117847	2022-11-13
Lavoie	Tommy	117881	2022-12-05
Tessier	Malorie	117903	2022-12-17
Murphy	William	117902	2023-01-05
Momo Nanfack	Hans	117948	2023-01-24
Koumbassa	Oumar	117946	2023-01-28
Gratton	Dominic	117947	2023-02-17
Beaudry	Robert	118072	2023-03-13
Girumugisha	Thomas Daquin	118073	2023-03-24
Frenette	Natasha	118222	2023-05-02
Lalonde	Benoît	118241	2023-05-10
Villeneuve	Mario	118232	2023-05-13
Kouacou	William Aymard	118120	2023-06-03
Doucet	Loïc	118410	2023-06-06
Désormeaux	Alexis	118458	2023-06-15

OBJET: Liste des personnes salariées occasionnelles

Nom	Prénom	Numéro	Date embauche à la Ville
Benmessaoud	Nael	118469	2023-06-20
Nouwou Nouwou	Patrick	118483	2023-07-23
Boucher-L'Écuyer	Émile Pascal	118485	2023-07-28
Chalifoux	Julien	120797	2023-07-30
Lacombe	Rock	118503	2023-08-03
Ilboudo	Barou	118493	2023-08-31
Langlois	Vincent	118504	2023-09-05
Tfaily	Ibrahim	118075	2023-09-11
Morin	Éloi	117840	2023-09-30
Fogang Soh	Mathias Simplicie	118605	2023-10-07
Sede	Joel Henri	118623	2023-10-07
Fitzgerald	Hayley	118624	2023-10-16
Rudloff	Felipe	118659	2023-10-16
Tucker	Skye	118627	2023-10-25
Barnabé	Samuel	118657	2023-11-03
Ngonga	Grace	118642	2023-11-04
Martineau	Gaétan	118613	2023-11-13
Gravelle	Hailey	118718	2023-12-18
Marshman	Daphnée	118720	2023-12-18
Lacroix-Lanteigne	Ève	118740	2024-01-06
Adjidan	Jacob	118754	2024-01-19
Lambert	Éloïk	118765	2024-02-09
Tefang Djouwe	Carelle Moselie	118653	2024-02-11
Gourgon	Pierre-Olivier	118847	2024-02-23
Freitas-Ouellette	Miguel	118859	2024-03-11
Guindon	Mario	118930	2024-04-07
Rochefort	Isak	118917	2024-04-10
Lamoureux-Pigeon	Bianca	118932	2024-04-12
Brière	Mario	118956	2024-04-12
Hane	Cheikh	119162	2024-04-15
Grisales Betancurt	Daniela	118958	2024-04-19
Yapo	Jean-Eudes	116021	2024-05-16
Munyaneza	Axel	118954	2024-06-03
Shaw	Malcolm	118983	2024-07-07
Végiard	Alain	118948	2024-07-30
De Repentigny	Raphaël	120791	2024-08-06

OBJET: Liste des personnes salariées occasionnelles

Nom	Prénom	Numéro	Date embauche à la Ville
Therrien	Rock	118952	2024-08-22
Jacques	Annie	120826	2024-08-26
El-Khoury	Alex	120779	2024-08-30
Charbonneau	Thomas	120827	2024-09-03
Asukulu	Léon	118080	2024-09-12
Robillard-Nadon	Alexandre	120818	2024-09-12
Bermann France	Joseph	120829	2024-09-13
Tedongmouo Noumessi	Borel	120816	2024-09-15
Magne Nzogang	Christine	119067	2024-09-24
Tsafack Passo	Clauvis	120794	2024-09-27
Garcia Cabral	Diego	118894	2024-10-07
Imelbaev	Matias	120889	2024-10-07
Papazian	Tanya	120890	2024-10-07
Dupuis	Maxime	120891	2024-10-07
Dubuc	Charles-André	120904	2024-10-21
St-Louis	Antoine	120906	2024-10-21
Ignanga	Jérémie	118896	2024-10-28
Mulinga	Parfait Ushindi	118501	2024-11-07
Fontaine	Émil	120963	2024-11-20
Durocher	Damien	120971	2024-11-20
Inssa	Haitam	118946	2025-01-17
Bertrand	Noah	121097	2025-02-25
Agobre	Jean-Yves Emmanuel	120964	2025-03-05
Mboutou Andi	Vanel Cedric	121113	2025-03-18
El Khoury	Georgio	121150	2025-04-14
Ethier	Denis	118949	2025-04-17
Couja	Zachary	121156	2025-04-17
Lefebvre	Danny Kriss	121163	2025-04-17
Lengue Yakam	Léonel Le Prince	121114	2025-04-25
Daoust	Alexis	121165	2025-04-29
Lagacé	Éloïse	121169	2025-04-29
Desmarais	Mario	121170	2025-04-29
Aubry	Jade	121155	2025-05-07
Lacroix	Marilyne	121209	2025-05-07
Prud'homme	Milina	119088	2025-05-15
Niang	Ngouda	121257	2025-05-16

OBJET: Liste des personnes salariées occasionnelles

Nom	Prénom	Numéro	Date embauche à la Ville
Koba	Amos Franklin	121208	2025-05-30
Ndjenda Yankoua	Constant Lavy	121483	2025-08-26
Gaoussou Kroman	Ousmane	121507	2025-08-28
Ouedhrefi	Arij	116596	2025-09-08
Mamno	Irene	121487	2025-09-08
Poirier	Élodie	121508	2025-09-08
Sofinet	Alexandra-Teodora	121509	2025-09-08
Ngo Bata	Madeleine	121531	2025-09-18
Poirier	Rémy	121563	2025-09-24
Gauthier	Céline	121529	2025-09-25
Gnonkonte	David	121533	2025-09-26
Desrochers	Alexis	121539	2025-09-26
Mendonça	Angela	121534	2025-09-30
Dagnogo	Yaqoub	121538	2025-10-02
Biamou-Kamyo	Donald	121537	2025-10-05
Parisien	Mikael	121776	2025-10-15
Konate	Adjara	122844	2025-11-20

ANNEXE N

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 ^{MM} à 10 ^{MM} – 9 pièces
1	Jeu de marteaux – 1 de 24 oz et 1 de 32 oz
1	Ruban à mesurer 5 mètres
1	Pince Snap-Ring (Int. et ext.)
1	Scie à métaux 12"
1	Coffret de rangement en métal - grandeur : <div style="display: inline-block; vertical-align: top; margin-left: 20px;"> largeur : 18" hauteur : 13" profondeur : 10" </div>

AIDE TECHNICIEN-MÉCANICIEN

QT	OUTILS
1	Jeu d'outils d'entretien – Prise ½", Douilles 3/8" à 1 1/8" - 17 pièces
1	Jeu de clés combinées 3/8" à 1 1/8" – 13 pièces
1	Jeu de burins (ciseaux) 3/8", ½" Gross
1	Pointeau (Center Punch) 3/16"
1	Chasse – Goupille 3/16"
1	Levier (pied-de-biche) 16" de long
1	Pince-monseigneur (Prybar) 20" de long
1	Équerre de 12"
1	Pointe à tracer
1	Jeu combiné de tournevis Robertson 1-2-3
1	Jeu combiné de tournevis Phillips 1-2-3
1	Jeu combiné de tournevis Pointe Plate – 6½" - 8 3/8", 10 29/32"- long Total
1	Jeu de pinces-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 ^{MM} à 10 ^{MM} – 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 7½" 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 polygonales $\frac{1}{4}$ " 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 ⅝" d'usage général
1	Jeu de douilles à cadrans chromés à 6 pans à prise ⅝" (6 pièces)
1	Jeu de douilles à cadrans métriques chromés à 6 pans à prise ⅝" (6 pièces)
1	Jeu de douilles-tournevis chromées standard à prise ⅝" (7 pièces)
1	Jeu de douilles-tournevis allen à prise ⅜" (8 pièces) de ⅜" à ⅝"
1	Jeu de douilles-tournevis allen métriques prise ⅝" (7 pièces) de 4 à 10 mm
1	Jeu de douilles coutes torx à prise ⅝" (10 pièces)
1	Jeu de six raccords à prise ⅝" à réduit (¼ - ⅝" - ½")
1	Un cliquet pneumatique à prise ⅝" ou pistolet à air
1	Joint universel à frappe noire et prise de ⅝" 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) ⅝" 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 ⅝" 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 (cadrons) 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	Pincés 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 Q

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 P

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 Q
Priorité de dotation

Fonction	Liste d'attribution des postes	Liste de temporaires (6.06)
Concierge	X	Concierges
Concierge - atelier mécanique	X	Journaliers
Journalier I	X	Journaliers
Journalier ECT	X	Journaliers SEMR
Préposé à l'entretien des piscines intérieures	X	
Journalier II	X	Journaliers
Journalier ECT - Livraison de bacs	X	Journaliers SEMR
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 réseau	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 SEMR
Peintre	X	
Aide élagueur	X	
Élagueur	X	
Menuisier	X	
Opérateur spécialisé	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-débosselaar	X	
Plombier	X	
Soudeur	X	
Technicien de laboratoire	X	
Électricien C	X	
Électronicien C	X	
Mécanicien de machines fixes II	X	
Technicien mécanicien II	X	

ANNEXE B

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

Voirie

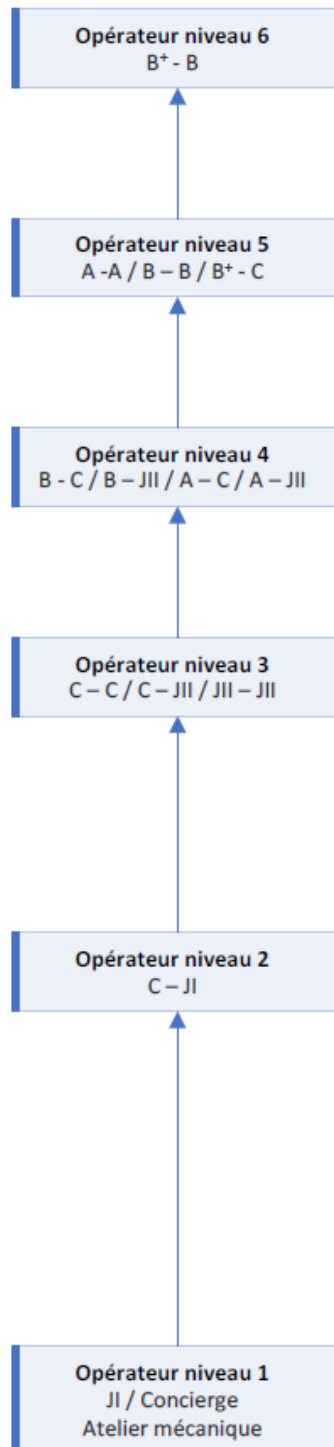
Lorsque l'Employeur procède au rappel de trois (3) camions épandage et plus, il doit également procéder au rappel d'un (1) chargeur.

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.

ANNEXE 5

Ligne de progression – Travaux publics



ANNEXE I

Ligne de progression – Usine de traitement des eaux

