

CONVENTION COLLECTIVE

entre

LA VILLE DE LAVAL
(ci-après désignée « La Ville »)

et

LE SYNDICAT DES COLS BLEUS DE VILLE DE LAVAL INC.
(S.C.F.P. section locale 4545)
(ci-après désigné « Le Syndicat »)

EN VIGUEUR DU 1^{er} JANVIER 2022 AU 31 DÉCEMBRE 2027

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE

PRÉAMBULE	1
ARTICLE 1 BUT	2
ARTICLE 2 RECONNAISSANCE	3
ARTICLE 3 JURIDICTION	4
ARTICLE 4 VALIDITÉ	5
ARTICLE 5 DROIT DE LA DIRECTION	6
ARTICLE 6 DÉFINITION DES TERMES	7
ARTICLE 7 RÉGIME SYNDICAL	15
ARTICLE 8 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE	16
ARTICLE 9 PROCÉDURE DE GRIEF	19
ARTICLE 10 ARBITRAGE	22
ARTICLE 11 MESURES DISCIPLINAIRES	24
ARTICLE 12 ANCIENNETÉ	26
ARTICLE 13 MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE	28
ARTICLE 14 SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL - PRÉVENTION	40
ARTICLE 15 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL (CRT)	46
ARTICLE 16 SÉCURITÉ D'EMPLOI	48
ARTICLE 17 AFFAIRES PUBLIQUES	49
ARTICLE 18 NON-DISCRIMINATION	50
ARTICLE 19 SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL	52
ARTICLE 20 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	110
ARTICLE 21 PRIMES	122
ARTICLE 22 JOURS DE FÊTE CHÔMÉS ET PAYÉS	125
ARTICLE 23 VERSEMENTS PÉRIODIQUES	127
ARTICLE 24 VACANCES ANNUELLES	129
ARTICLE 25 ACCIDENTS DE TRAVAIL	133
ARTICLE 26 TRAITEMENT EN MALADIE	136
ARTICLE 27 CONGÉS SOCIAUX	140
ARTICLE 28 BONI D'ANCIENNETÉ	148
ARTICLE 29 UNIFORMES ET ÉQUIPEMENT DE SÉCURITÉ	149
ARTICLE 30 ASSURANCE COLLECTIVE	154
ARTICLE 31 RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RENTES	157
ARTICLE 32 SALAIRE ET CLASSIFICATION DES FONCTIONS	158
ARTICLE 33 EFFECTIF RÉGULIER ET AFFECTATION HORS UNITÉ	159
ARTICLE 34 ÉVALUATION DES FONCTIONS	160
ARTICLE 35 DROITS ACQUIS	165
ARTICLE 36 FORMATION	166
ARTICLE 37 MESURES PARTICULIÈRES	170
ARTICLE 38 DIVERS	171
ARTICLE 39 PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS	173
ARTICLE 40 DURÉE DE LA CONVENTION	175

ANNEXE « A »	ÉCHELLE SALARIALE, CLASSIFICATION ET PRIMES	176
ANNEXE « B »	AFFECTATION ET ANCIENNETÉ	181
ANNEXE « C »	CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	197
ANNEXE « D »	AFFECTATION TEMPORAIRE	199
ANNEXE « E »	RAPPORT – DIFFÉRENDS – RÉCLAMATIONS D’HEURES ET PRIMES	200
ANNEXE « F »	APPLICATION DE LA DISPONIBILITÉ	202
ANNEXE « G »	FONCTIONS QUI BÉNÉFICIENT DE LA PRIME DE RÉTENTION	203
ANNEXE « I »	UNIFORMES ET PIÈCES D’UNIFORMES FOURNIS PAR LA VILLE	204
ANNEXE « J »	HORAIRES – VOIE PUBLIQUE ET PARCS	207
ANNEXE « K »	FORMULAIRE- LISTE DE RAPPEL CHOIX DE SERVICE	211
ANNEXE « M »	ENTENTES SUR LES MODIFICATIONS AU RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS COLS BLEUS DE LA VILLE DE LAVAL	212
ANNEXE « O »	Recommandation du médiateur en regard de la progression salariale des employés temporaires	225
ANNEXE « P »	FORMULAIRE DE DEMANDE DE BULLETIN DE PAIE	228
ANNEXE « Q »	Formulaire de demande d’action préventive (DAP)	229
ANNEXE « R »	TRANSACTION ET QUITTANCE – règlement des griefs numéros 13-066, 15-003, 2020-337 et 2020-341;	230
	LETTRE D’ENTENTE N° 2	233
	LETTRE D’ENTENTE N° 3	236
	LETTRE D’ENTENTE N° 4	237
	LETTRE D’ENTENTE N° 5	238
	LETTRE D’ENTENTE N° 6	239
	LETTRE D’ENTENTE N° 10	240
	LETTRE D’ENTENTE N° 11	241
	LETTRE D’ENTENTE N° 12	242
	LETTRE D’ENTENTE N° 13	243
	LETTRE D’ENTENTE N° 14	244
	LETTRE D’ENTENTE N° 15	245
	LETTRE D’ENTENTE N° 16	246
	LETTRE D’ENTENTE N° 17	248
	LETTRE D’ENTENTE N° 19	249
	LETTRE D’ENTENTE N° 22	255
	LETTRE D’ENTENTE N°23 – COMITÉ TEMPORAIRE SUR LES UNIFORMES	257
	LETTRE D’ENTENTE N°25 – PROTOCOLE DE FIN DE NÉGOCIATION	260

PRÉAMBULE

La Ville de Laval, ci-après désignée « la Ville » et le Syndicat des cols bleus de Ville de Laval Inc., Section locale 4545 du SCFP, ci-après désigné « le Syndicat » reconnaissent être liés par la présente convention.

Il est entendu entre les parties qu'à défaut d'une entente écrite à l'effet contraire intervenue entre elles après la date de signature des présentes, les articles de la convention collective doivent s'interpréter tels que libellés et sans égard aux usages et pratiques antérieures.

ARTICLE 1**BUT**

1.01

Le but visé par la présente convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations entre la Ville et ses employés et d'établir des conditions de travail qui rendent justice à tous.

ARTICLE 2**RECONNAISSANCE**

2.01

La Ville reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des employés assujettis à l'accréditation syndicale, AM-1004-8012, émise par le ministère du Travail.

ARTICLE 3**JURIDICTION**

- 3.01** La présente convention s'applique à tous les employés visés par l'accréditation syndicale émise par le Commissaire général du travail le 25 février 2000 et qui se lit comme suit : « Tous les employés manuels, salariés au sens du *Code du travail*, à l'exception des employés-es de bureau, des policiers et des pompiers. »
- 3.02** Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte du certificat d'accréditation, il appartient à l'organisme et/ou fonctionnaires compétents en vertu du *Code du travail*, d'interpréter le sens de ce texte et aucun tribunal d'arbitrage ne pourra être appelé à se prononcer sur cette interprétation.
- 3.03** Un employé de la Ville non régi par la présente convention collective ne doit pas exécuter du travail normalement fait par les employés régis par la présente convention collective, sauf dans les cas d'entraînement, d'urgentes nécessités, si la situation est susceptible de s'aggraver.

ARTICLE 4**VALIDITÉ**

4.01

Tout article de la convention collective qui est ou deviendrait en contradiction avec la législation du pays ou de la province est nul et non avenu, sans toutefois, pour cela, affecter la validité des autres dispositions de la présente convention collective de travail.

La convention est alors automatiquement amendée de façon à la rendre conforme à la Loi ou telle réglementation.

ARTICLE 5**DROIT DE LA DIRECTION**

5.01

Le Syndicat reconnaît le droit de la Ville à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de façon compatible avec les dispositions de la présente convention et des lois en vigueur et en respect de celles-ci.

ARTICLE 6**DÉFINITION DES TERMES**

Pour les fins d'application des présentes, les termes qui suivent ont la signification qui leur est ci-après indiquée :

6.01 Employé régulier

Le terme « employé régulier » signifie et comprend tout employé qui a complété une période de probation de six (6) mois de service continu.

6.02 a) Employé en probation

Le terme « employé en probation » désigne tout employé n'ayant pas complété la période de probation de six (6) mois de service continu. Cet employé est assujéti à la présente convention, sauf en ce qui a trait aux bénéfices d'assurances collectives, à l'utilisation et au paiement des congés de maladie accumulés.

Malgré le paragraphe qui précède, à la fin de la période de probation, l'employé régulier reçoit les jours de maladie mentionnés à l'article 26.02, et ce, calculés à raison de dix (10) heures par mois à compter du début de sa période de probation.

Toute période d'absence, peu importe le motif, de plus de dix (10) jours ouvrables consécutifs due à une maladie ou un accident autre qu'une lésion professionnelle prolonge d'autant la période de probation.

b) Employé à l'essai

Le terme « employé à l'essai » désigne tout employé n'ayant pas complété la période d'essai applicable selon les dispositions prévues à l'article 13.03 d).

Malgré les dispositions prévues au paragraphe précédent, en ce qui a trait aux aides-opérateurs et opérateurs eau potable et eaux usées, la période d'essai est de trois (3) mois à moins que l'employé ait déjà travaillé dans le secteur concerné dans les trois (3) dernières années. Dans ce cas, les dispositions prévues à 13.03 d) s'appliquent.

ARTICLE 6**DÉFINITION DES TERMES (suite)**

6.03**Employé temporaire**

- a) Le terme « employé temporaire » désigne tout employé embauché pour répondre à certaines situations particulières, pour répondre à un surcroît de travail ou pour combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire pour cause de maladie ou accident de travail, ou pour toute autre absence prévue à la convention collective.

Les employés temporaires sont assujettis aux horaires de travail prévus à la convention collective pour les employés de leur fonction.

Un employé temporaire ne peut être employé pour une période inférieure à une (1) semaine normale de travail à l'exception de la première semaine d'embauche. Malgré ce qui précède, les employés temporaires réservistes aptes à opérer l'équipement de réfection de patinoires, les préposés aux soins des animaux au Centre de la Nature et les messagers à la Division transport et messagerie peuvent être employés pour une période inférieure à une (1) semaine normale de travail.

- b) Les employés temporaires sont régis par les conditions de travail suivantes :

Ces employés temporaires sont assujettis aux articles 1 (« But »), 2 (« Reconnaissance »), 3 (« Juridiction »), 4 (« Validité »), 5 (« Droit de la direction »), 6 (« Définition des termes »), 7 (« Régime syndical »), 8.07 (Convocation à une rencontre), 9 (« Procédure de grief »), 10 (« Arbitrage ») 11 (« Mesures disciplinaires »), 13.01, 13.02, 13.03, 13.08 (Liste employés temporaires), 14 (« Santé-sécurité du travail »), 17 (« Affaires publiques »), 18 (« Non-discrimination »), 20.01 (« Temps supplémentaire »), 21 (« Primes »), 22 (« Jours de fêtes chômés et payés »), 23 (« Versements périodiques »), 29.01, 29.02 (« Équipements de sécurité »), 33 (« Affectation »), 35 (« Droits acquis »), 38 (« Divers »), 39 (« Programme d'aide aux employés ») et les annexes A, E, J, K, O, P, et lettres d'entente # 4, 10, 13, 14, 15, 19, 22 pour les employés temporaires inscrits sur la liste de rappel. Toutefois, les employés temporaires ne sont pas assujettis aux articles 21.08 et 21.09 de même qu'aux autres dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 6**DÉFINITION DES TERMES (suite)**

(6.03 b))

L'employé temporaire reçoit le salaire prévu au 1^{er} échelon de la classe salariale de sa fonction. La progression salariale est établie conformément à la recommandation du médiateur laquelle apparaît à l'Annexe « O » de la présente convention collective.

c) Employé temporaire n'ayant pas cumulé mille huit cent soixante-douze (1872) heures régulières travaillées

L'employé temporaire qui n'a pas cumulé mille huit cent soixante-douze (1872) heures régulières travaillées est appelé au travail, selon les besoins de l'employeur, sur les horaires de travail existant.

Le travail disponible est offert à l'employé temporaire en fonction des qualifications exigées.

d) Employé temporaire ayant cumulé mille huit cent soixante-douze (1872) heures régulières travaillées

L'employé temporaire qui a cumulé mille huit cent soixante-douze (1872) heures régulières travaillées voit son nom inscrit sur une liste de rappel. Son rang sur cette liste est en fonction de sa date de service continu au sein de l'unité de négociation. Cette liste est remise mensuellement au syndicat.

Les rappels au travail des employés temporaires inscrits sur chacune des quatre (4) listes de rappel (1- Gestion de l'eau, 2- CLSDS, 3- IPEP et 4- autres services) se font par ancienneté (service accumulé dans l'unité de négociation) et par service en tenant compte des besoins de la Ville et pourvu que l'employé possède les qualifications requises pour exécuter le travail. Les mises à pied des employés temporaires, tout en tenant compte de ce qui précède, se font par ordre inverse d'ancienneté (service accumulé dans l'unité de négociation) et par service.

Tout en tenant compte de ce qui précède, les employés temporaires inscrits à la liste de rappel qui est transmise mensuellement au syndicat en vertu de 13.08 b) et indique leur préférence quant au service (1- Gestion de l'eau, 2- CLSDS, 3- IPEP et 4- autres services) où il désire être affecté sur le formulaire approprié. L'employé qui désire inscrire son

ARTICLE 6**DÉFINITION DES TERMES (suite)**

(6.03 d))

nom sur cette liste doit compléter le formulaire prévu à l'Annexe « K » et le remettre au *Service des ressources humaines* entre le 1^{er} et le 30 juin de chaque année. La liste ainsi constituée au 1^e août suivant est valide pour une période de douze (12) mois. Une copie de la liste de rappel ainsi que la liste par service (choix des travailleurs) est remise au Syndicat à tous les mois.

- e) L'employé temporaire voit son lien d'emploi se terminer dans les cas suivants :
- i) S'il s'absente trois (3) jours consécutifs sans motif valable ou sans avoir avisé l'employeur;
 - ii) S'il démissionne;
 - iii) S'il est congédié;
 - iv) S'il n'est pas rappelé au travail pendant une période de dix-huit (18) mois suivants;
 - v) S'il refuse un rappel au travail à une troisième (3^e) reprise à l'intérieur d'une période d'une année de calendrier. Cette disposition ne s'applique pas lorsqu'un employé temporaire refuse un rappel autre que celui pour lequel l'employé détient les qualifications nécessaires ou pour un motif vérifiable lié à sa santé.

La Ville embauche les employés temporaires à titre de journaliers à la Voie publique et elle embauche normalement les employés temporaires dans la fonction visée dans les autres divisions.

La Ville convient d'offrir aux employés réguliers le remplacement à un poste temporairement dépourvu de titulaire pour cause de maladie ou d'accident de travail ou pour toute autre absence autorisée prévue à la convention collective avant de l'offrir à un employé temporaire, le tout conformément aux dispositions de l'article 13.04 (« *Affectation temporaire* »).

- f) Les employés temporaires qui ont travaillé douze (12) mois continus durant l'année précédente ont le droit de chômer les vacances auxquelles ils ont droit dans l'année en cours.

ARTICLE 6 DÉFINITION DES TERMES (suite)

(6.03)g) Uniformes et équipement de sécurité

L'article 29 de la convention collective est applicable aux employés temporaires qui ont travaillé six (6) mois et plus dans une année.

h) Paiement du travail en temps supplémentaire lors de fête

Sera payé au taux de salaire horaire double (200%) pour tout travail exécuté lors d'un jour de fête chômé et payé auquel il a droit.

i) Distribution du travail en temps supplémentaire

Le nom des employés temporaires apparaît sur des listes de temps supplémentaire distinctes de celles prévues au paragraphe 20.02 c) pour les employés réguliers ou en probation.

L'employé temporaire se voit offrir le temps supplémentaire disponible, selon l'employé ayant le moins d'heures, après les employés réguliers ou en probation, du secteur et de l'horaire de travail visés. Malgré ce qui précède, le nouvel employé temporaire est placé dans la liste avec une (1) heure de plus que l'employé qui a le maximum d'heures.

6.04 Conjoint : les personnes:

- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile ;
- b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ;
- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

6.05 Convention

Signifie la présente convention collective de travail.

6.06 Autres termes

- a) Poste :
Somme de travail requérant les services d'une seule personne.

ARTICLE 6**DÉFINITION DES TERMES (suite)**

(6.06)

- b) Fonction :
Ensemble de tâches groupées sous un même titre et telles que décrites dans le plan d'évaluation des fonctions.
- c) Affectation :
Désignation d'un employé à un poste déterminé (réf. 13.03).
- d) Affectation temporaire :
Signifie tout mouvement de main-d'œuvre temporaire d'un employé régulier dans une autre fonction (réf. 13.04) de classe égale ou supérieure.
- e) Titre :
Appellation nominative d'une fonction tel que déterminée par le plan d'évaluation de fonction.
- f) Tâche :
Élément de travail déterminé devant être exécuté dans le cadre d'une fonction.
- g) Alternance :
Horaire réparti sur sept (7) jours avec toujours le même quart de travail.
- h) Rotation :
Horaire réparti sur sept (7) jours avec changement de quart de travail.
- i) Service :
Unité administrative prévue à l'intérieur de la macrostructure de Ville de Laval.
- j) Division
Regroupement de certaines activités à l'intérieur d'un service, le tout tel que déterminé par la Ville.
- k) Zone
Espace géographique délimité par la Ville à la Division voie publique :

Zone est : secteurs 1 et 6

Zone centre : secteurs 2 et 5

Zone ouest : secteurs 3 et 4

ARTICLE 6 DÉFINITION DES TERMES (suite)

(6.06)

- l) Secteur
Subdivision déterminée par la Ville à l'intérieur d'une division.

À la *Division Voie publique*, espace géographique et lieu d'affectation délimité par la Ville à l'intérieur d'une zone.
- m) Promotion
Affectation d'un employé à une fonction de classe supérieure.
- n) Transfert
Affectation d'un employé à un autre service, dans la même fonction.
- o) Mutation
Affectation d'un employé à une autre fonction de la même classe salariale.
- p) Déplacement
Affectation d'un employé à un autre secteur, dans la même fonction.
- q) Rétrogradation
Affectation d'un employé à une fonction de classe inférieure.
- r) Changement substantiel et permanent
Nouvelles tâches et responsabilités spécifiques assignées à une fonction donnée; telle modification doit être une nouvelle caractéristique de la fonction et ne doit pas être déjà autrement décrite ou sous-entendue dans la fonction en vigueur. Elle doit justifier une plus-value à l'un ou l'autre des facteurs du plan d'évaluation.

N.B. Les valeurs relatives établies en comité-conjoint d'évaluation des fonctions ne peuvent être révisées qu'aux conditions ci-haut mentionnées.
- s) Employé apte à effectuer le travail
Employé qualifié dont les activités de formation en vigueur à la Ville le rendent capable d'effectuer le travail requis.
- t) Employé qualifié
Employé qui détient les exigences prévues au plan d'évaluation des fonctions.

ARTICLE 6 DÉFINITION DES TERMES (suite)

(6.06)

- u) Employé sans poste spécifique
Employé régulier qui, au terme d'un processus de supplantation, se retrouve sans poste qui lui soit spécifiquement attribué. Tel employé ne subit aucune perte de bénéfices et est affecté selon son horaire de travail habituel et son secteur. La Ville utilise les services de cet employé selon ses qualifications et son ancienneté.

- v) Classe
Une classe salariale au sens de l'annexe « A ».

ARTICLE 7**RÉGIME SYNDICAL**

- 7.01**
- a) Tout employé qui est membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la convention doit maintenir son adhésion au Syndicat pour la durée de la convention comme condition du maintien de son emploi.
 - b) Tout nouvel employé doit adhérer au Syndicat dans les trente (30) jours suivant sa première (1^{ère}) journée de travail, et ce, comme condition du maintien de son emploi.
 - c) Tout employé qui a démissionné du Syndicat lors d'une campagne de maraudage permise par le *Code du travail* doit adhérer au Syndicat dans les quinze (15) jours suivant la décision d'un commissaire du travail ou du Tribunal du travail, et ce, comme condition du maintien de son emploi.
- 7.02**
- La Ville n'est pas tenue, en vertu de l'article 7.01, de congédier un employé régulier parce que le Syndicat l'a expulsé de ses rangs. Toutefois, l'employé régulier demeure soumis aux stipulations de l'article suivant.
- 7.03**
- La Ville retient du traitement de chacun des employés une somme équivalant aux cotisations régulières du Syndicat telles que fixées par règlement du Syndicat. La Ville effectue ces déductions hebdomadairement et en fait mensuellement remise intégrale au Syndicat. L'acceptation de cette retenue par l'employé est une condition d'embauche et du maintien de son emploi.
- 7.04**
- Une copie attestée de la résolution fixant la cotisation syndicale est remise par le Syndicat à la Ville.

ARTICLE 8**LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE**

8.01

À l'occasion d'activités syndicales légitimes telles que; enquêtes, règlements des griefs, arbitrages, congrès ou autres activités syndicales légitimes, la Ville accorde un nombre maximum de trois mille cinq cents (3 500) heures, avec salaire, par année contractuelle pour l'ensemble des employés désignés par le Syndicat, aux conditions suivantes :

- 1- Dans les cas d'enquêtes, griefs et arbitrages, un maximum de trois (3) représentants peuvent s'absenter ;
- 2- À l'occasion de congrès ou autres activités syndicales légitimes, un maximum de cinq (5) représentants peuvent s'absenter ;
- 3- Un avis d'au moins douze (12) heures doit être donné au directeur du service ou son représentant. Cependant, en cas d'urgence et lorsqu'il s'agit d'enquête, un représentant syndical pourra s'absenter de son travail avec un avis moindre de douze (12) heures avec l'autorisation du directeur du service ou son représentant ;
- 4- L'employé doit, avant de s'absenter, obtenir de son supérieur immédiat la formule intitulée « Avis de libération pour activités syndicales » apparaissant à l'Annexe « N », laquelle sera complétée et remise par l'employé à son supérieur pour fins de contrôle ;

Ne font pas partie de la banque de trois mille cinq cents (3500) heures mentionnées au premier paragraphe les heures passées en négociation et en conciliation/médiation, pour un maximum de quatre (4) membres du comité syndical de négociation. Ces heures sont avec salaire ;

Les journées d'absences mentionnées au présent article ne s'appliquent pas dans les cas du Comité de relations de travail, Comité paritaire de santé et sécurité, dans les cas du Comité conjoint d'évaluation, du Comité paritaire d'assurance collective et le représentant au Comité du régime de retraite.

8.02

La Ville libère, avec traitement, le président du Syndicat ou en son absence le vice-président du Syndicat, de sa fonction pour la durée de la présente convention collective. Il conserve tous les droits prévus à la convention collective. Après l'expiration de la libération, il peut réintégrer sa fonction aux conditions de la convention collective alors en vigueur.

ARTICLE 8 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE (suite)

8.03 Sur demande du Syndicat, la Ville accorde d'autres congés pour activités syndicales avec ou sans salaire. Telle demande n'est pas indûment refusée.

8.04 Affichage d'avis

Le Syndicat a le droit d'afficher, dans les endroits où se rapporte au moins un (1) employé assujéti à l'unité de négociation, aux tableaux fournis par la Ville, tout avis de convocation aux assemblées du Syndicat ou avis d'élections syndicales. Ce tableau doit être à l'usage exclusif du Syndicat. Tout autre document doit être dûment signé par un représentant autorisé par le Syndicat.

8.05 Libération

Sur demande écrite du Syndicat et moyennant un préavis de quatre-vingt-dix (90) jours à la Ville, cette dernière libère, sans traitement, un maximum de trois (3) employés désignés pour occuper un poste de permanent ou de conseiller syndical.

Cette libération est sujette aux conditions suivantes :

- 1- L'employé ainsi libéré conserve et accumule son ancienneté. Nonobstant ce qui précède, aux fins d'application de la lettre d'entente 21 uniquement, le cumul de son ancienneté cesse au moment de sa libération ;
- 2- L'employé conserve ses droits s'il le désire, à l'assurance collective et au régime de retraite mais doit rembourser à la Ville toutes les cotisations rattachées à ces avantages ;
- 3- Sur un avis écrit du Syndicat d'au moins trente (30) jours avant la fin de la période de libération de l'employé, la Ville réintègre l'employé ainsi libéré dans le poste qu'il occupait avant sa libération. Dans l'éventualité où son poste a été aboli, l'employé a droit de se prévaloir des dispositions prévues à l'article 12.06 de la convention collective.

8.06 Le Syndicat avise la Ville par écrit de la nomination de ses représentants locaux.

8.07 Dans les cas où un employé est convoqué par un représentant de l'employeur et que ce dernier est accompagné d'une autre personne, l'employé ainsi convoqué peut être alors accompagné d'un représentant du Syndicat.

ARTICLE 8**LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE (suite)**

- 8.08**
- a) Lorsqu'un membre de l'Exécutif syndical doit se rendre sur les lieux de travail, soit dans un secteur, un service ou une division, il en informe le responsable au préalable, en lui indiquant les employés qu'il doit rencontrer, s'il y a lieu, et la durée probable de son intervention.
 - b) Lorsqu'un représentant syndical autre que celui prévu à 8.08a) doit se rendre sur les lieux de travail, soit dans un secteur, un service ou une division, il en informe son supérieur immédiat dans un délai raisonnable en lui indiquant les employés qu'il doit rencontrer, s'il y a lieu, et la durée probable de son intervention. De plus, il informe au même moment le responsable du secteur, du service ou de la division où il doit se rendre, le tout sans perturber indûment les opérations.

ARTICLE 9 **PROCÉDURE DE GRIEF**

9.01 C'est la ferme intention des parties aux présentes de régler équitablement et dans le plus bref délai possible, tout grief relatif aux traitements et conditions prévues ou non de travail tels que stipulés dans la présente convention pouvant survenir au cours de la durée des présentes de celle-ci.

9.02 Tout employé qui se croit lésé dans les droits que lui accorde la convention peut soumettre son cas à la procédure régulière de grief.

9.03 **Grief individuel et syndical**

Tout employé, accompagné d'un représentant syndical, doit, avant de soumettre un grief, tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat. Il doit au préalable avoir complété le formulaire prévu à l'Annexe « E » (« *Rapport – Différends – Réclamations de temps supplémentaire* »), et ce, dans les cas où uniquement la rémunération et les primes sont en cause. L'Employeur répond par écrit dans un délai de vingt (20) jours.

À défaut d'entente, un grief peut être soumis de la manière ci-après décrite :

a) Première (1^{ère}) étape

Au plus tard dans les vingt (20) jours ouvrables de la réponse de l'Employeur, la réclamation doit être soumise par écrit au comité de grief syndical qui en fait l'étude. Le comité peut alors communiquer avec l'Employeur pour obtenir, s'il y a lieu, les documents manquants et décider si un grief formel sera formulé.

b) Deuxième (2^e) étape

Advenant que le litige subsiste, le grief est soumis par le Syndicat et par écrit, au Directeur des ressources humaines ou à son représentant au plus tard dans les soixante (60) jours ouvrables de la date de la réception de la réponse de l'Employeur, réponse inscrite au formulaire prévu à l'Annexe « E », mais dans tous les cas dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui justifie le grief.

c) Troisième (3^e) étape

Tout grief déposé conformément au présent article doit, avant d'être soumis à la procédure d'arbitrage, être référé au *Comité*

ARTICLE 9**PROCÉDURE DE GRIEF (suite)**

(9.03 c))

de relations de travail, pour fin de discussion. Le comité se tient mensuellement, à moins d'entente entre les parties.

L'employeur rend une décision dans les dix (10) jours ouvrables suivant la tenue du comité où est discuté le litige.

d) Quatrième (4^e) étape

Si l'on n'arrive pas à une solution satisfaisante ou à défaut d'une réponse dans les délais prévus, ou encore si la décision de la Ville n'est pas acceptée par le Syndicat, ce dernier peut soumettre le grief à l'arbitrage, selon la procédure indiquée à l'article 10.

9.04

Malgré toutes dispositions contraires, le Syndicat peut, dans les cas où il croit ses droits lésés, soumettre un grief relatif à la convention collective en respectant la procédure prévue à 9.03b), c) et d).

Le Syndicat peut alors, avant de déposer le grief, communiquer avec l'Employeur pour obtenir, s'il y a lieu, de l'information supplémentaire et décider si un grief formel sera déposé. Dans tous les cas, avant de procéder à l'arbitrage, le grief doit être discuté au *Comité de griefs* et les modalités prévues à 9.03c) s'appliquent.

9.05**Grief patronal**

La Ville peut, dans le cas où elle croit ses droits lésés, soumettre un grief patronal par écrit directement au président du Syndicat, dans les soixante (60) jours ouvrables de la connaissance de l'événement donnant ouverture au grief mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui justifie le grief. Avant de procéder au dépôt d'un grief patronal, le litige doit être discuté au *Comité de relations de travail* afin de tenter de trouver une solution. Le Syndicat doit alors communiquer sa réponse dans les dix (10) jours ouvrables suivant la tenue du comité où est discuté le litige.

9.06

Afin de permettre l'étude de certains griefs particuliers, les délais prévus au présent article peuvent être prolongés après entente mutuelle entre les parties.

9.07

Aucun grief ne peut être rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure.

ARTICLE 9**PROCÉDURE DE GRIEF (suite)**

- 9.08** Dans tous les cas, qu'il s'agisse d'un grief individuel, syndical ou patronal, la partie ayant logé le grief doit s'assurer d'avoir fourni suffisamment d'informations pour permettre une analyse adéquate du dossier à l'étude.
- 9.09** Lorsque le Syndicat retire et abandonne un grief, un écrit est envoyé à la Ville afin de confirmer le désistement.

ARTICLE 10**ARBITRAGE**

- 10.01** Si la procédure de grief prévue à l'article précédent n'a pas apporté de règlement à la satisfaction des parties, l'une ou l'autre peut, dans les trente (30) jours qui suivent l'expiration des délais prévus à l'article 9.03 c) des présentes, soumettre le grief à un arbitre unique.
- 10.02** La Ville et le Syndicat peuvent s'entendre sur le choix de l'arbitre qui doit entendre le grief. À défaut d'entente, l'arbitre est nommé selon les dispositions du *Code du travail*.
- La partie qui demande au ministère du Travail de nommer un arbitre, doit en informer, par écrit, dans les meilleurs délais, l'autre partie.
- Dans tous les cas, l'arbitre doit être nommé et une date d'audition fixée dans les soixante (60) jours du délai prévu à l'article 10.01 ci-dessus. Cette date d'audition peut dans les faits se tenir après ce délai mais la date doit être fixée par les parties dans les soixante (60) jours.
- 10.03** Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs suivant les termes de la présente convention collective. L'arbitre n'a aucune autorité pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans la présente convention collective.
- 10.04** L'arbitre doit entendre la cause avec diligence et sa décision doit être communiquée par écrit aux parties à l'intérieur d'un délai raisonnable, si possible dans les trente (30) jours qui suivent la date de la dernière audition. Sa décision doit être motivée, doit être exécutoire, finale et doit lier les parties dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la décision.
- 10.05** L'arbitre a juridiction pour maintenir la suspension ou le renvoi ou ordonner la réinstallation de l'employé dans tous ses droits et son emploi à la fonction qu'il occupait, ainsi que de décider de toute indemnité, laquelle ne doit jamais dépasser le total du traitement perdu. L'indemnité est déterminée en tenant compte de ce que l'employé a pu gagner ailleurs. L'arbitre a aussi juridiction pour rendre toute autre décision qui peut lui sembler plus juste dans les circonstances.
- 10.06** Les honoraires de l'arbitre sont déterminés conformément au *Code du travail* et sont payés à parts égales par les parties.

ARTICLE 10 ARBITRAGE (suite)

10.07 Procédure sommaire d'arbitrage

Nonobstant ce qui précède, après entente entre les parties, un grief peut être soumis à la procédure sommaire d'arbitrage, de la manière prévue ci-après :

- a) L'audition des griefs soumis à cette procédure est limitée à une (1) journée par grief. Le recours à des témoins doit se faire de manière équitable afin de tenir compte du fait qu'il s'agit d'une procédure sommaire d'arbitrage.
- b) Un maximum de trois (3) sentences arbitrales peuvent être déposées par chacune des parties lors de l'audience.
- c) Au moins une (1) semaine avant la tenue de l'audition, les parties doivent s'être entendues sur une liste d'admissions suffisantes pour permettre à l'arbitre retenu de bien cerner le litige et d'en accélérer le traitement.
- d) Advenant la possibilité pour l'une ou l'autre des parties de soulever une objection préliminaire, le dossier est alors référé à la procédure régulière d'arbitrage sans autre formalité.
- e) La décision de l'arbitre peut être utilisée à des fins de référence lors de décisions subséquentes s'il y a accord entre les parties à cet effet au moment d'établir la liste des admissions.
- f) L'arbitre retenu par les parties doit être en mesure de tenir l'audition dans les vingt-et-un (21) jours suivant la date de sa désignation et doit rendre sa décision par écrit dans les dix (10) jours qui suivent.

ARTICLE 11**MESURES DISCIPLINAIRES**

11.01 Enquête disciplinaire

- a) Avant de convoquer un employé pour une enquête disciplinaire, la Ville, par ses représentants autorisés, se réserve le droit de rencontrer l'employé pour valider les faits allégués. L'employé peut se faire accompagner d'un représentant du Syndicat.
- b) L'employé dont la conduite est sujette à une mesure disciplinaire doit en être avisé par écrit dans les vingt (20) jours ouvrables de la connaissance par la Ville des actes reprochés. Cet avis doit contenir les actes qui lui sont reprochés.
- c) L'employé effectivement convoqué dans le cadre d'une enquête disciplinaire doit recevoir un avis préalable de vingt-quatre (24) heures. Cette convocation doit contenir les motifs pour lesquels il est convoqué. Copie de cet avis est acheminée au même moment au Syndicat. L'employé a le droit de se faire accompagner d'un représentant du Syndicat.

Selon les circonstances, l'employé et le représentant du Syndicat peuvent bénéficier d'une période de temps raisonnable ne pouvant excéder quinze (15) minutes avant et après le début de la rencontre afin de discuter de façon confidentielle des actes sous enquête ainsi que du processus.

- d) Dans tous les cas, la convocation effective de l'employé ainsi que la recommandation d'une mesure disciplinaire ne peuvent être signifiées à un employé si plus de quatre-vingts (80) jours ouvrables se sont écoulés à partir de la connaissance par la Ville des actes reprochés.
- e) Si les délais prévus dans les paragraphes 11.01 b), c) et d) n'ont pas été respectés, il y a défaut de forme et aucun des rapports ou avis versés au dossier ne peut être invoqué contre l'employé concerné.

11.02

La Ville communique simultanément, par écrit, à l'employé et au Syndicat, les faits qui ont motivé la mesure disciplinaire, la suspension ou le congédiement administratif. Les faits purement personnels sont communiqués verbalement à l'employé, en présence du président du Syndicat ou son représentant.

ARTICLE 11 MESURES DISCIPLINAIRES (suite)

- (11.02)** Dans les cas de réprimandes ou d'avertissement écrits, la Ville envoie copie au Syndicat.
- 11.03** Tout employé qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire, d'une suspension ou d'un congédiement administratif peut soumettre son cas à la procédure régulière de grief.
- 11.04** Toute mesure disciplinaire verbale ou écrite versée au dossier de l'employé et datant de plus de douze (12) mois ne peut être utilisée en arbitrage et elle est réputée être retirée du dossier. Toutefois, dans le cas de suspension, ce délai est de vingt-quatre (24) mois.
- 11.05** Une suspension disciplinaire n'interrompt pas le service continu et l'ancienneté d'un employé.
- 11.06** Sur rendez-vous, tout employé peut consulter son dossier auprès du Service des ressources humaines, pendant les heures régulières de bureau. Il peut donner mandat écrit à un officier du Syndicat de le faire à sa place. La Ville remet, sur demande, une copie du dossier.
- 11.07** Dans le cas de suspensions et de congédiements effectués pour raisons administratives ou disciplinaires, la Ville assume le fardeau de la preuve.
- 11.08** À moins d'entente à l'effet contraire entre elles, il est entendu que les parties procèderont de manière diligente en matière de congédiement disciplinaire ou administratif.

ARTICLE 12 ANCIENNETÉ

- 12.01** Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours de tout employé régulier ou en probation régie par les présentes. En cas d'égalité d'ancienneté, la durée du service continu sera utilisée pour déterminer le rang d'ancienneté. En cas d'égalité de service continu, un tirage au sort est effectué entre les employés concernés en présence d'un représentant syndical.
- 12.02** Une fois la période de probation complétée, les droits et la date d'ancienneté s'acquièrent rétroactivement à compter du premier (1^{er}) jour de travail à titre d'employé en probation.
- 12.03** L'Annexe « B » de la convention indique, à la date de sa signature de la convention, la liste d'ancienneté des employés réguliers ou en probation au service de la Ville, à cette même date.
- Par la suite, entre le 15 et le 28 février de chaque année, la Ville remet au Syndicat une liste d'ancienneté à jour.
- 12.04** **Perte de l'ancienneté**
- L'ancienneté se perd pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :
- a) départ volontaire ;
 - b) congédiement pour cause juste et suffisante ;
 - c) absence excédant cinq (5) jours sans avis ou sans motif raisonnable.
- 12.05** Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par la Ville ne constituent pas une interruption de service pour tout employé régulier.
- 12.06**
- a) Dans le cas d'abolition de poste, tout employé peut supplanter un employé régulier ou en probation d'une classe égale ou inférieure à la sienne ayant moins d'ancienneté que lui, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la fonction.
 - b) Toutefois, dans le cas précité, l'employé qui occupait le poste concerné peut y revenir, le cas échéant, ou le poste concerné est rétabli sans pour autant qu'un affichage soit nécessaire.
 - c) Les employés réguliers ou en probation ainsi supplantés, peuvent se prévaloir des mêmes dispositions prévues aux paragraphes 12.06 a) et b), et ce, même si leur poste n'a pas été aboli.

ARTICLE 12 ANCIENNETÉ (suite)

(12.06 c))

Les parties conviennent que l'article 12.06 c) crée ainsi une chaîne de supplantation qui doit être réversible seulement si le premier poste originalement aboli est rétabli.

L'employé régulier qui ne peut se prévaloir des dispositions prévues aux paragraphes précédents est considéré comme employé sans poste spécifique.

12.07

Les noms des employés qui n'ont plus de poste suite à l'application des paragraphes précédents sont inscrits sur une liste des employés sans poste spécifique, tel que prévu à 6.06 u) et ils sont utilisés comme tels. Cette liste est transmise au Syndicat dans les trente (30) jours suivant la demande écrite.

Advenant un poste vacant, la Ville l'offrira par ordre d'ancienneté aux employés sans poste fixe. Si personne n'accepte, l'employé sans poste fixe qui a le moins d'ancienneté et qui rencontre les exigences de la fonction est nommé sur ce poste vacant.

ARTICLE 13**MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE**

13.01 Affichage

Tout poste vacant d'une fonction assujettie à l'unité de négociation et que la Ville désire combler en permanence, doit être affiché sur le site intranet de la Ville (ou tout autre moyen mis en place par la Ville) et dans les endroits où se rapportent au moins un employé assujetti à l'unité de négociation et ce, pour une période de sept (7) jours.

Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont :

- le titre de la fonction ;
- le numéro d'affichage et la période d'affichage ;
- le service ;
- la division ;
- le secteur ;
- la classe salariale ;
- le quart de travail ;
- l'horaire de travail ;
- à titre d'information, l'endroit où le travail doit être effectué doit aussi être mentionné ;
- les exigences requises pour la fonction.

13.02 Candidature

Tout employé régulier ou temporaire assujetti à l'unité de négociation doit adresser, par écrit, au *Service des ressources humaines* sa candidature, s'il désire poser sa candidature à un poste affiché. Malgré ce qui précède, l'employé en probation peut poser sa candidature à un poste affiché à la condition qu'il s'agisse d'une promotion. Dans un tel cas, nonobstant le temps écoulé, il doit compléter au moins trois (3) mois dans la fonction promue avant que ne soit complétée sa probation. Dans aucun cas, sa période de probation ne peut être inférieure à six (6) mois.

Un employé qui, au moment de l'affichage, est absent pour toute raison prévue à la convention collective, doit soumettre par écrit sa candidature au *Service des ressources humaines* s'il désire poser sa candidature à un poste affiché.

Le *Service des ressources humaines* remettra sur demande aux candidats, un accusé de réception indiquant la date où la candidature de l'employé lui est parvenue dans les vingt-quatre (24) heures de la réception de la candidature.

ARTICLE 13**MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE (suite)**

13.03 Affectation permanente**a) Nomination**

Le poste est accordé au candidat comptant le plus d'ancienneté, à moins qu'il ne puisse satisfaire aux exigences du poste requises au sens du plan d'évaluation. La période d'essai débute dès la première (1^{ère}) journée de travail effective laquelle se situe au début du quart de travail de l'employé dans ses nouvelles fonctions dans la semaine qui suit la ratification de sa nomination par l'autorité compétente sauf dans les cas prévus au paragraphe 13.03 c) où la première (1^{ère}) journée de travail effective est postérieure et sert de point de départ pour la période d'essai. L'entrée en fonction doit se faire le plus tôt possible mais au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours suivants la fin de la période d'affichage, avec copie au Syndicat, sous réserve que, faute de candidatures à l'interne, la Ville ne soit contrainte de procéder à un affichage à l'externe.

Un employé affecté en vertu de l'article 19.04 peut, à son choix, poursuivre sur l'horaire d'hiver ou être assigné sur son nouvel horaire. Dans ce cas, la Ville offre l'assignation aux autres employés du secteur à la condition qu'il s'agisse d'une promotion. À défaut de candidats, l'alinéa 13.04d) s'applique. Tant que le processus de comblement n'est pas complété, l'employé demeure sur son affectation précédente.

- b) En respectant les modalités prévues au paragraphe a) et afin d'accélérer le processus de comblement, la Ville peut choisir d'offrir simultanément le poste à tous les candidats qui satisfont aux exigences du poste requises au sens du plan d'évaluation. Le délai de réponse pour accepter une telle affectation permanente est limité à vingt-quatre (24) heures après que les personnes candidates aient été avisées. Un employé qui est en vacances est réputé avoir accepté sa nomination, sous réserve d'avoir été rejoint dans le délai prescrit et d'avoir signifié son refus.
- c) Tout employé choisi doit être en mesure de travailler dans les trente (30) jours qui suivent l'acceptation du poste par l'employé sauf dans le cas des vacances annuelles, congé de maternité, paternité, parental ou en retour progressif où l'employé absent doit être en mesure de travailler dès l'expiration de ses vacances, de son congé de maternité,

ARTICLE 13**MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE (suite)**

(13.03 c))

paternité, parental ou son retour progressif.

S'il n'est pas en mesure de reprendre le travail dans le délai ci-haut prévu, le poste est accordé à l'employé suivant qui a postulé sur le même affichage et qui répond aux exigences prévues au paragraphe 13.03 a).

- d) Dans les cas de promotion, de mutation, de rétrogradation, de transfert et de déplacement, le candidat est affecté en permanence dans sa nouvelle fonction lorsqu'il a complété avec satisfaction la période d'essai ci-après indiquée, sans quoi il doit réintégrer son affectation précédente.

Employé sur un horaire de 5 jours : 30 jours réguliers travaillés maximum ;

Employé sur un horaire de 4 jours : 24 jours réguliers travaillés maximum ;

Employé sur un horaire de 3 jours : 18 jours réguliers travaillés maximum.

Le candidat peut aussi de son plein gré réintégrer son affectation précédente, avant l'expiration de ladite période d'essai, moyennant une demande écrite soumise au *Service des ressources humaines*.

Malgré les dispositions prévues au paragraphe précédent, en ce qui a trait aux aides-opérateurs et aux opérateurs eau potable et eaux usées, la période d'essai est de trois (3) mois. Cependant l'employé ayant déjà travaillé dans le secteur concerné dans les trois (3) dernières années aura une période d'essai de 24 jours réguliers travaillés.

Cette période d'essai peut être prolongée de dix (10) jours de travail si le candidat doit recevoir une formation au travail pour cette nouvelle fonction. Dans ce cas, la Ville doit indiquer par écrit les motifs de la prolongation et en remettre copie au candidat et au Syndicat.

L'employé est retourné à son affectation précédente au plus tard le deuxième (2^e) samedi suivant son désistement. Si ce désistement survient entre le 15 décembre et le 15 janvier, il est retourné le samedi suivant le 15 janvier.

ARTICLE 13**MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE (suite)**

(13.03)

- e) Lorsqu'un employé retourne ou est retourné à son affectation précédente selon les dispositions du paragraphe 13.03 d), la liste des candidats qui ont postulé sur le poste est maintenue. La Ville poursuit alors le processus de comblement à partir de cette même liste, le tout conformément au paragraphe 13.03 a) et b), avant de procéder à un nouvel affichage.
- f) Dans le cas de mutation et de déplacement, la Ville ne sera pas tenue de considérer la candidature d'un employé à un tel mouvement de personnel plus d'une (1) fois à l'intérieur d'une année de calendrier. De la même manière, dans les cas de transfert ou de rétrogradation volontaire, la Ville ne sera pas tenue de considérer la candidature d'un employé à un tel mouvement de personnel plus d'une (1) fois à l'intérieur d'une année de calendrier.
- g) Durant sa période d'essai, un employé ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 13.04 des affectations temporaires, sauf dans la période d'urgence neige prévue au paragraphe 19.04 a).

13.04**Affectation temporaire**

- a) Tout employé régulier ou en probation visé par la convention peut être appelé par ses supérieurs à accomplir les tâches d'une autre fonction de classe supérieure à la sienne assujettie à l'unité de négociation. L'employé est rémunéré au taux de salaire correspondant à la fonction pour une demi-journée de travail, pourvu que cette affectation soit d'une durée équivalente à une (1) heure de travail par jour.
- b) Les tâches exécutées en affectation temporaire par un employé, dans un secteur ou une zone et confiées par intermittence dans une seule journée, sont assignées à ce même employé.
- c) Dans le cas d'une affectation temporaire qui doit durer une (1) semaine et moins, l'employé est choisi par ordre d'ancienneté dans le secteur et l'horaire visés.

Il est entendu qu'à défaut de trouver un employé régulier volontaire en vertu du paragraphe précédent, la Ville peut

ARTICLE 13**MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE (suite)**

(13.04 c))

affecter un employé régulier du secteur visé, par ordre inverse d'ancienneté. À la demande du directeur de service ou de son représentant, l'employé désigné par ordre inverse d'ancienneté qui est qualifié pour accomplir une tâche dans une fonction supérieure à la sienne sur le même quart de travail ne peut refuser d'accomplir ce travail à moins qu'un employé temporaire soit sur place et qualifié pour occuper cette fonction.

Il est entendu que tout employé choisi doit satisfaire aux exigences requises du poste au sens du plan d'évaluation des fonctions.

Dans le cas d'affectation temporaire aux fonctions de chauffeur, l'affectation temporaire sera offerte par ancienneté dans le secteur en accordant la priorité aux chauffeurs.

Dans le cas d'une affectation temporaire aux fonctions de préposé entretien des réseaux, l'affectation temporaire sera offerte par ancienneté dans le secteur en accordant la priorité aux aides-préposés parmi ceux qui satisfont aux exigences requises dans le secteur visé.

Dans le cas d'une affectation temporaire aux fonctions de chauffeurs-opérateurs nettoyage de réseaux, l'affectation temporaire sera offerte par ancienneté dans la division égouts et aqueduc en accordant la priorité aux aides-opérateurs parmi ceux qui satisfont aux exigences requises dans la division égouts et aqueduc.

d) Affectation temporaire de plus d'une (1) semaine jusqu'à trente (30) jours

Dans le cas d'une affectation temporaire d'une durée de plus d'une (1) semaine normale de travail, où dès qu'il est prévu que la durée sera de plus d'une (1) semaine, que ce soit pour surcroît de travail ou pour combler un poste laissé vacant temporairement pour l'une ou l'autre des raisons prévues à la convention collective, à l'exception des vacances, les dispositions suivantes s'appliquent :

- i. La Ville offre l'affectation par ancienneté aux employés réguliers ou en probation qualifiés dans le secteur visé. En vertu du présent paragraphe, un employé peut accepter

ARTICLE 13**MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE (suite)**

(13.04 d) i.)

une affectation en fonction inférieure. Il obtient alors le salaire de la fonction occupée. La Ville indique la durée de cette affectation sur le formulaire prévu à l'annexe « D », durée qui doit être respectée tant par la Ville que l'employé, sous réserve que l'employé absent ne revienne au travail plus tôt. La durée inscrite à ce formulaire ne peut dépasser trente (30) jours. Une copie dudit formulaire est remise à l'employé.

À défaut de trouver un employé régulier ou en probation volontaire en vertu de ce qui précède, la Ville peut affecter, sous réserve de disposition contraire prévue à la convention collective, un employé temporaire pour la première période de trente (30) jours. Par la suite, 13.04 e) s'applique.

Malgré ce qui précède, si un employé régulier ou en probation ne peut se prévaloir de cette affectation parce qu'il a obtenu une affectation en fonction supérieure, il pourra déplacer l'employé temporaire lorsque son affectation se termine.

- ii. L'employé en affectation temporaire ne peut se désister de cette affectation sauf dans le cas où il peut se prévaloir d'une autre affectation de classe supérieure ou d'une affectation permanente.
- iii. Il est entendu que tout employé choisi doit satisfaire aux exigences requises du poste au sens du plan d'évaluation des fonctions.
- iv. Délai de réponse

Dans tous les cas, l'employé doit donner sa réponse dans les vingt-quatre (24) heures.

Advenant le cas où la Ville n'a pas offert telle affectation à un employé détenant plus d'ancienneté, ce dernier peut demander de se voir octroyer ladite affectation. Dans ce cas, l'employé qui avait été affecté retourne à son affectation précédente.

Lorsqu'un poste devient temporairement vacant pour quatre (4) semaines consécutives ou plus pour toute raison prévue à la convention collective, à l'exception des vacances, un employé temporaire est affecté dans le secteur visé, et ce immédiatement après la quatrième (4^e) semaine complète d'absence ou dès qu'il

ARTICLE 13**MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE (suite)**

(13.04 d) iv.)

est certifié que l'absence sera de quatre (4) semaines ou plus. Le troisième (3^e) paragraphe de l'alinéa 6.03 a) ne s'applique pas pour la première semaine de rappel au travail. La présente disposition n'a pas pour effet d'empêcher l'embauche et le rappel au travail d'employés temporaires pour pallier des comblements de plus courte durée en fonction des besoins.

Advenant le cas où la période de l'affectation se prolonge au-delà de la trentième (30^e) journée, la Ville reprend le processus en offrant l'affectation à l'intérieur du secteur selon les modalités prévues au présent alinéa. Si cette procédure n'a pas permis de combler l'affectation par un employé régulier ou en probation, le processus prévu à 13.04 e) s'applique.

Dans le cas d'affectation temporaire aux fonctions de chauffeur, l'affectation temporaire sera offerte par ancienneté dans le secteur en accordant la priorité aux chauffeurs.

Dans le cas d'une affectation temporaire aux fonctions de préposé entretien des réseaux, l'affectation temporaire sera offerte par ancienneté dans le secteur en accordant la priorité aux aides-préposés parmi ceux qui satisfont aux exigences requises dans le secteur visé.

Dans le cas d'une affectation temporaire aux fonctions de chauffeurs-opérateurs nettoyage de réseaux, l'affectation temporaire sera offerte par ancienneté dans la division égouts et aqueduc en accordant la priorité aux aides-opérateurs parmi ceux qui satisfont aux exigences requises dans la division égouts et aqueduc.

e) Affectation de plus de trente (30) jours

À défaut de trouver un candidat selon les modalités prévues à l'article 13.04 d), la Ville procède à un affichage unique dans tous les services dès la semaine suivante, en accordant la préférence aux employés réguliers ou en probation dans l'ordre suivant :

- i. Dans le secteur visé par l'affectation ;
- ii. Dans la zone visée par l'affectation dans le cas de la *Division Voie publique et parcs* ;
- iii. Dans la division visée par l'affectation ;
- iv. Dans le service visé par l'affectation ;

ARTICLE 13**MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE (suite)**

(13.04 e))

v. Dans l'ensemble des services non visés par l'affectation.

À défaut de trouver un employé régulier volontaire ou en probation en vertu de ce qui précède, la Ville affecte un employé temporaire. Dans ce cas, l'affectation est réaffichée après six (6) mois. Nonobstant ce qui précède, seul le paragraphe i) s'applique pour l'employé en probation.

Il est entendu que tout employé choisi doit satisfaire aux exigences du poste au sens du plan d'évaluation des fonctions.

Les parties conviennent que dans le cas d'une affectation temporaire à durée déterminée d'un (1) an et plus, l'employeur affiche telle affectation temporaire et la réaffiche à tous les douze (12) mois le cas échéant. L'employé qui obtient telle affectation temporaire bénéficie d'une période de familiarisation de dix (10) jours sauf dans le cas des affectations temporaires obtenues en vertu de l'article 19.04 et l'employé ne peut se désister de cette affectation sauf au moment de son réaffichage ou pour appliquer sur un poste permanent ou sur une autre affectation temporaire.

Dans le cas d'une affectation temporaire à durée indéterminée de plus de trente (30) jours, telle affectation est affichée et réaffichée à tous les six (6) mois le cas échéant.

L'employé qui obtient une telle affectation temporaire bénéficie d'une période de familiarisation équivalente à une semaine normale de travail sauf dans le cas des affectations temporaires obtenues en vertu de l'article 19.04 et il ne peut se désister de cette affectation sauf au moment de son réaffichage ou pour se porter candidat à un poste permanent ou sur une autre affectation temporaire. Pendant la période de familiarisation, l'employé peut se désister de l'affectation temporaire.

ARTICLE 13**MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE (suite)**

(13.04 e))

Dans tous les cas d'affectation temporaire de plus de trente (30) jours, le délai de réponse pour accepter une telle affectation est limité à vingt-quatre (24) heures après que l'employé ait été avisé. À défaut de répondre à l'intérieur de ce délai, la Ville offrira le poste au prochain candidat qualifié, sans avis au candidat précédent.

- f) Aucun employé à la demande du directeur ou de son représentant ne peut refuser d'accomplir les tâches d'une fonction de classe équivalente ou inférieure à sa fonction actuelle. L'employé ainsi rétrogradé ne peut déplacer un employé régulier ou en probation dans sa fonction régulière. L'employé ainsi rétrogradé ou muté est choisi par ordre inverse d'ancienneté dans le secteur concerné en autant qu'il satisfait aux exigences au sens du plan d'évaluation des fonctions et qu'il soit sur le même horaire. Cet employé ne subit aucune baisse de taux de salaire.

Malgré toute disposition à l'effet contraire, cette rétrogradation ou mutation aura préséance sur les affectations temporaires en vertu de l'article 13.04 c) si l'employé ainsi rétrogradé possède plus d'ancienneté, et ce, incluant les affectations de chauffeur.

- g) Sous réserve des dispositions expresses prévues à la convention collective, l'employé régulier qui n'est pas en affectation temporaire a priorité par rapport à l'employé en affectation temporaire dans la même fonction dans le secteur ou la zone dans le cas de la *Division voie publique et parcs*.

Un employé en affectation temporaire ne peut se servir de cette dernière pour obtenir une autre affectation qu'il n'aurait pu obtenir en occupant son poste permanent.

- h) Aides-préposés et préposés entretien des réseaux

Peu importe la durée, les affectations temporaires à l'intérieur de cette fonction se font selon l'ordre suivant :

1. L'employé régulier qui détient un permis de conduire classe 3 en autant qu'il répond aux exigences normales de la fonction ;
-

ARTICLE 13**MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE (suite)**

(13.04 h))

2. L'employé régulier qui détient un permis de conduire classe 3 temporaire (apprenti) en autant qu'il répond aux exigences normales de la fonction, à la condition que l'employé l'accompagnant détienne le permis de conduire classe 3 ;
 3. L'employé régulier qui ne détient pas un permis de conduire classe 3 ou temporaire (classe 3) en autant qu'il répond aux exigences normales de la fonction, à la condition que l'employé l'accompagnant détienne le permis de conduire classe 3 ;
 4. L'employé temporaire qui détient un permis de conduire classe 3 en autant qu'il répond aux exigences normales de la fonction ;
 5. L'employé temporaire qui détient un permis de conduire classe 3 temporaire (apprenti) en autant qu'il répond aux exigences normales de la fonction, à la condition que l'employé l'accompagnant détienne le permis de conduire classe 3 ;
 6. L'employé temporaire qui ne détient pas un permis de conduire classe 3 ou un temporaire (classe 3) en autant qu'il répond aux exigences normales de la fonction, à la condition que l'employé l'accompagnant détienne le permis de conduire classe 3.
- i) Aux fins d'application de l'alinéa 13.04 c), l'employé régulier ou en probation a préséance quant au choix du travail à accomplir durant les heures régulières de travail lorsque la Ville requiert les services d'employés temporaires.

13.05**Examens de qualification**

Tout candidat à un examen de qualification reçoit préalablement l'information pertinente lui permettant de se préparer à l'examen. L'information pertinente est remise aux candidats lors de leur convocation à l'examen laquelle doit précéder l'examen d'au moins dix (10) jours.

ARTICLE 13**MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE (suite)**

(13.05)

Le candidat reçoit le résultat de son examen dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'examen et copie du résultat est envoyée au Syndicat dans le même délai. Sur demande de l'employé, la Ville communique par écrit à l'employé les fautes et les erreurs qu'il a commises dans son examen de qualification. L'employé qui échoue l'examen de qualification pour une fonction n'est pas éligible à passer à nouveau l'examen à l'intérieur d'une période d'un (1) an.

Tout employé qui a rempli une fonction pour une période de trois (3) mois consécutifs dans les vingt-quatre (24) mois précédant l'examen de qualifications n'est pas tenu de se présenter à l'examen de cette fonction et est réputé être qualifié.

13.06

La Ville offre la formation aux candidats sur les postes permanents qui possèdent le plus d'ancienneté dans la mesure où l'employé possède les prérequis lui donnant la possibilité d'acquérir la formation nécessaire dans un délai n'excédant pas quatre-vingt-dix (90) heures ou vingt-sept (27) heures s'il s'agit d'un poste temporairement vacant pour plus de quinze (15) jours ouvrables.

Dans le cadre de la création prévue d'une deuxième (2e) classe de chauffeur « E », la période de quatre-vingt-dix (90) heures prévues à la présente clause s'appliquera dès lors, pour la première (1re) classe « E » et le nombre de jours pour la deuxième (2e) classe selon le plan de formation établi par la Ville.

La Ville doit assurer la formation auxdits candidats sur tous les véhicules de la fonction visée, et ce à l'intérieur d'une période de trente (30) jours, à moins d'impossibilité de le faire en raison de la période de l'année ou de situations hors du contrôle de la Ville.

13.07

Afin de faciliter l'application des dispositions du présent article, la Ville convient d'aviser tout nouvel employé du statut et de la classification qui lui sont accordés, et ce, par écrit. De plus, elle en informe le Syndicat mensuellement.

13.08**Informations au Syndicat**

- a) La Ville informe le Syndicat, mensuellement, par écrit, de tous les mouvements de main-d'œuvre, à savoir : embauche, promotion, transfert, mutation, rétrogradation, déplacement permanent, mise à pied, affectation temporaire, affectation temporaire comme superviseur intérimaire, mise à la retraite, retraite anticipée ainsi que les changements d'adresse portés à la connaissance de la Ville.

ARTICLE 13**MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE (suite)**

(13.08)

- b) La Ville remet également au Syndicat, une (1) fois par mois, une liste mise à jour de tous les employés temporaires à l'emploi de la Ville, le titre de leur fonction ainsi que leurs coordonnées à moins, dans ce dernier cas, que l'employé temporaire ne s'y oppose. Le Syndicat dégage la Ville de toute responsabilité ou poursuite relativement à la transmission des informations de nature personnelle (adresse, numéro de téléphone, ...). Cette liste comprend les employés temporaires des listes de rappel prévues à la convention collective et de tous les autres employés temporaires.

ARTICLE 14 SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL - PRÉVENTION

14.01 La Ville doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique des employés.

14.02 Le Syndicat convient de coopérer avec la Ville afin de promouvoir et d'encourager l'éducation sur la santé et sécurité, la prévention des accidents et il coopérera pour que les employés respectent les directives et règlements qui peuvent être émis aux fins d'assurer la santé et sécurité au travail.

Le nom des employés secouristes doit être affiché dans chaque lieu de travail, ainsi qu'un numéro de téléphone où le joindre.

14.03

a) Comité paritaire de santé et sécurité

Les parties conviennent de former et de maintenir un comité de santé et sécurité, ci-après nommé « *Comité paritaire de santé et sécurité* ».

b) Composition

Le Comité paritaire de santé et sécurité est composé de six (6) membres dont trois (3) sont désignés par la Ville, sur recommandation du directeur des services concernés, et de trois (3) par le Syndicat. Les parties peuvent s'adjoindre d'autres personnes à titre consultatif. Le président du Syndicat et le *Directeur des Ressources humaines* sont membres ex officio de ce comité.

Les parties conviennent de mettre sur pied des comités locaux qui relèvent du comité paritaire afin de traiter d'enjeux et dossiers plus spécifiques.

Toutefois, l'ensemble des représentants du Syndicat et l'ensemble des représentants de la Ville ont droit respectivement à un seul vote au sein du comité.

c) Fonctions

Les fonctions du Comité paritaire de santé et sécurité sont les suivantes :

ARTICLE 14 SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL – PRÉVENTION (suite)

(14.03 c))

- 1- Établir, au sein du programme de prévention, les programmes de formation et d'information en matière de santé et sécurité du travail.
- 2- Choisir les moyens et équipements de protection individuelle qui, tout en étant conformes au règlement, sont adaptés au besoin des employés.
- 3- Prendre connaissance des autres éléments du programme de prévention et de faire des recommandations à la Ville.
- 4- Participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail.
- 5- Tenir des registres des accidents de travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer.
- 6- Recevoir les suggestions et les plaintes des employés, du Syndicat et de la Ville relatives à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre, dans les soixante (60) jours suivant la réception des suggestions et plaintes.
- 7- Implanter un mode d'inspection décentralisé et paritaire comportant les caractéristiques qui suivent :
 - i. les inspections sont effectuées dans le secteur, selon le cas, de façon paritaire par le superviseur et le représentant syndical ;
 - ii. les inspections sont effectuées en conformité avec les procédures établies par le comité paritaire de santé et sécurité ;
 - iii. les inspections sont effectuées paritairement, durant les heures de travail, pendant une période de temps raisonnable convenue entre le superviseur et le représentant syndical ;
 - iv. le comité paritaire de santé et sécurité reçoit rapport des inspections effectuées dans les secteurs ;

ARTICLE 14 SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL – PRÉVENTION (suite)

(14.03 c))

- v. tout litige pouvant intervenir à l'occasion des inspections dans les secteurs est référé au comité paritaire de santé et sécurité ;
- vi. le comité paritaire de santé et sécurité peut confier d'autres mandats à être exécutés paritairement par le superviseur et le représentant syndical.
- vii. le formulaire de demande d'action préventive (DAP) est prévu à l'annexe Q. Une fois le formulaire complété conformément à la procédure, le comité paritaire central analyse la DAP à la rencontre du comité paritaire central suivant.

d) Fréquence

Le Comité paritaire de santé et sécurité se réunit aussi souvent que nécessaire mais au moins une (1) fois par mois à la date, à l'heure et à l'endroit convenus entre les parties.

e) Présidence

Le Comité paritaire de santé et sécurité désigne deux (2) coprésidents parmi ses membres. L'un représente le Syndicat et il est choisi parmi les membres qui représentent le Syndicat au sein de ce comité, l'autre représente la Ville et il est choisi par les représentants de la Ville au sein du comité.

f) Ordre du jour

Sept (7) jours à l'avance, les parties conviennent de l'ordre du jour.

g) Procès-verbaux

Le Comité paritaire de santé et sécurité tient des procès-verbaux de ses réunions dont chacun de ses membres reçoit une (1) copie dans les quinze (15) jours suivants la rencontre. Les procès-verbaux doivent être affichés sur les tableaux prévus à cet effet le tout conformément aux directives du Comité paritaire.

Les procès-verbaux sont rédigés par sujet, en ajoutant à chaque rencontre les commentaires apportés sur les sujets et en y inscrivant la date.

ARTICLE 14 SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL – PRÉVENTION (suite)

(14.03 g))

À chacune des réunions, le comité doit adopter le procès-verbal de sa réunion précédente.

h) Ressource externe

À l'occasion d'une réunion ou de travaux du Comité paritaire de santé et sécurité, une des parties peut, après en avoir avisé l'autre, se faire accompagner d'une ressource externe.

i) Statistiques et documentation

La Ville met à la disposition du Comité paritaire de santé et sécurité la documentation et les statistiques nécessaires à la bonne marche du Comité.

j) Décisions

Les deux (2) parties au Comité paritaire de santé et sécurité agissent à l'intérieur des mandats reçus par leur mandant respectif.

Les ententes qui interviennent suite à l'accord des parties dûment mandatées au sein du Comité paritaire sont exécutoires.

14.04 Le Comité paritaire de santé et sécurité peut étudier tous les avis d'accidents et questions en santé-sécurité qui lui sont soumis par un des membres à l'exception d'un grief en cours. Il peut aussi proposer des modifications au programme de prévention.

14.05 L'employé qui croit s'exposer à des risques graves dans l'accomplissement de ses fonctions doit en faire part immédiatement à son superviseur et à un représentant du Syndicat, membre du Comité paritaire de santé et sécurité.

14.06 Chaque bâtiment où se rapporte au moins un (1) employé et chaque véhicule susceptible d'être utilisé par un employé doit contenir une trousse de premiers soins complète pouvant être utilisée par un secouriste ou un employé.

La Ville doit s'assurer que toute trousse soit maintenue propre, complète et en bon état au moins une (1) fois par mois.

ARTICLE 14 SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL – PRÉVENTION (suite)

14.07 La Ville s'engage à installer dans tous les lieux de travail des lumières d'urgence.

14.08 La Ville met à la disposition des employés un local par secteur répondant aux normes élémentaires d'hygiène et rencontrant au moins les exigences requises par les règlements permettant aux employés de prendre leur repas.

14.09 Lorsque s'effectuent des réparations sur les systèmes de réfrigération à l'ammoniaque, deux (2) mécaniciens sénior réfrigération sont requis.

14.10 Représentant syndical à la prévention

Le Syndicat désigne un employé pour agir à titre de représentant syndical à la prévention. Celui-ci doit être membre du Comité paritaire de santé et sécurité.

14.11 Fonctions de représentant syndical à la prévention

Les fonctions du représentant à la prévention consistent à :

- 1- Faire l'inspection des lieux de travail;
- 2- Recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou auraient été susceptibles de causer un accident;
- 3- Identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les employés, y compris l'identification des risques reliés à l'utilisation de la machinerie;
- 4- Faire les recommandations qu'il juge opportunes au Comité paritaire de santé et de sécurité;
- 5- Accompagner l'inspecteur de la CNESST à l'occasion des visites d'inspection;
- 6- Intervenir dans les cas où l'employé exerce son droit de refus;
- 7- Porter plainte à la CNESST au nom du Syndicat;

ARTICLE 14 SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL – PRÉVENTION (suite)

(14.11)

- 8- Participer à l'identification et à l'évaluation des caractéristiques concernant des nouveaux postes de travail et le travail exécuté par les employés de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail.

14.12 Banque de libération

Une banque annuelle de deux mille deux cent cinquante-deux (2252) heures est allouée à l'ensemble des membres de l'unité de négociation pour toutes les activités de prévention en santé et sécurité. La banque annuelle est accordée le 1^{er} janvier chaque année et elle n'est pas cumulative d'une année à l'autre. Ne font pas partie de cette banque annuelle les activités de prévention qui pourraient être décrétées unilatéralement par la Ville ni les activités régulières de prévention effectuées durant les heures de travail et prévues à l'article 14.03 c) 7. iii) des présentes.

Le représentant syndical à la prévention administre la banque et il est entendu que, sauf s'il y a entente à l'effet contraire entre les parties, les libérations doivent être prises par blocs d'heures correspondant à une ou des journées complètes de travail et ne peuvent être prises sur une base horaire.

Les modalités relatives aux demandes de libération sont déterminées par le Comité paritaire de santé et sécurité.

ARTICLE 15**COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL (CRT)**

15.01 Le Comité de relations de travail1- Constitution du comité

Les parties conviennent de maintenir un comité paritaire de relations de travail, ci-après appelé le « Comité de relations de travail ».

2- Composition

Le *Comité de relations de travail* est composé de six (6) membres dont trois (3) sont désignés par la Ville, sur recommandation du directeur des Ressources humaines et de trois (3) par le Syndicat. Le président du Syndicat et le directeur des Ressources humaines sont membres ex officio de ce comité en plus des membres mentionnés ci-haut.

Les membres désignés par le Syndicat sont libérés sans réduction de traitement par la Ville.

15.02 Réunion du Comité de relations de travail

- 1- Le *Comité de relations de travail* se réunit aussi souvent que nécessaire et habituellement une (1) fois par mois, à la date, à l'heure et au lieu convenus entre les parties. Les parties fixent le calendrier des rencontres prévues lors de la première rencontre de chaque année.
- 2- Chaque réunion du *Comité de relations de travail* est suivie d'un compte-rendu, dont copie est transmise à chacun des membres dans un délai raisonnable. Ce compte-rendu est préparé à titre indicatif seulement et ne peut être utilisé ou invoqué par l'une ou l'autre des parties autrement que dans le cadre des réunions du Comité de relations de travail. Le compte-rendu se veut un outil de référence et de suivi pour les parties, et ce, uniquement pour les fins du *Comité de relations de travail*.
- 3- À l'occasion d'une réunion ou de travaux du *Comité de relations de travail*, une des parties peut, après en avoir avisé l'autre partie, se faire accompagner d'un conseiller extérieur.

ARTICLE 15 **COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL (CRT) (suite)**

15.03 **Fonctions du comité**

Le *Comité de relations de travail* doit étudier toutes questions soumises par un des membres. Il est entendu que les discussions en lien avec les articles 9 (« *Procédure de grief* ») et 10 (« *Arbitrage* ») font partie de ce comité afin de favoriser le règlement de tout litige en découlant. Il soumet ses recommandations, par écrit, aux parties pour étude et décision.

ARTICLE 16**SÉCURITÉ D'EMPLOI**

16.01

À compter de la signature de la convention, aucun employé ne sera congédié, transféré à une entreprise sous-traitante ou ne subira de baisse de salaire suite à l'attribution de travaux à contrat. Aucun employé régulier ne peut être congédié, mis à pied, ni subir de baisse de salaire par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques ou pour raison de surplus de personnel.

ARTICLE 17**AFFAIRES PUBLIQUES**

- 17.01** La Ville reconnaît à l'employé l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux qui sont reconnus à l'ensemble des citoyens de ce pays.
- 17.02** Sur demande écrite, l'employé obtient de la Ville un congé sans traitement conformément à la loi afin de se porter candidat à toute élection : fédérale, provinciale, municipale autre qu'à Laval.
- 17.03** L'employé peut, s'il le désire, reprendre pour la Ville la fonction qu'il occupait lors de son départ ou une fonction équivalente avec tous les droits et privilèges qu'il avait alors acquis.
- 17.04** Le Syndicat ne s'affilie comme association à aucun groupement politique municipal et n'exige telle affiliation d'aucun de ses membres.
- 17.05** Le nombre de jours ou d'heures requis est accordé à tout employé appelé comme juré et la Ville paie la différence entre son salaire régulier et l'indemnité reçue de la Cour.
- 17.06** L'employé appelé à témoigner concernant un événement survenu dans l'exercice de ses fonctions pour le compte de la Ville de Laval ou à la demande d'un tiers reçoit, en plus des frais auxquels il a droit son salaire régulier comme s'il avait été au travail.
- 17.07** En lien avec l'alinéa 17.06, l'employé appelé à témoigner en dehors des heures régulières de travail doit recevoir un minimum de trois (3) heures au taux du temps supplémentaire applicable. Si sa présence est requise au-delà de trois (3) heures, il est rémunéré minimalement pour la durée réelle de sa présence au taux du temps supplémentaire applicable. Si cette journée coïncide avec une journée de congé annuel, l'employé est rémunéré au taux de salaire horaire double (200%) pour l'équivalent d'une journée régulière de travail.
- 17.08** À la demande de la Ville, lorsqu'un employé retraité est requis de revenir au travail ou à comparaître devant une Cour de justice pour une cause découlant de l'exercice de sa fonction alors qu'il était au service de la Ville, il a droit à la rémunération prévue à l'Annexe « A » de la présente convention collective.

ARTICLE 18 NON-DISCRIMINATION

18.01 Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire, de compromettre ou de restreindre un droit.

18.02 Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés au paragraphe précédent.

18.03 Il est entendu qu'une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour un emploi est réputée non discriminatoire.

18.04 Le harcèlement psychologique constitue une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

La Ville enquête avec célérité, objectivité, équité et confidentialité sur toute plainte qui lui est formulée soit par l'employé ou le Syndicat concernant le harcèlement, et fournit, par écrit, à l'employé ou au Syndicat, selon le cas, les résultats de son enquête.

Toutefois, les parties en cause s'engagent à traiter lesdits résultats au Comité de relations de travail, le tout en suivant les règles de l'éthique et de la confidentialité requises par les circonstances.

Dans le cas où la plainte s'avère fondée, la Ville s'engage à prendre les moyens nécessaires à l'égard de la personne qui a fait l'objet de la plainte afin de corriger la situation, de venir en

ARTICLE 18 NON-DISCRIMINATION (suite)

(18.04)

en aide s'il y a lieu à la personne qui en a été victime et de prévenir tout comportement de ce type.

18.05

Lorsqu'une victime ou le Syndicat invoquent l'un des motifs mentionnés à la Charte en matière de discrimination ou de harcèlement ils utilisent, en toute liberté, les mécanismes prévus à la Charte des droits et libertés de la personne pour faire prévaloir leurs droits.

ARTICLE 19**SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL**

TABLEAU DE RÉFÉRENCE**ARTICLE SUJET**

19.01	Répartition de la semaine de travail
19.02	Gardiens de bâtisse
19.03	Gardiens de garage
19.04	Voie publique et parcs
19.05	Service des immeubles, parcs et espaces publics
19.06	Usines d'épuration (Auteuil et Fabreville)
19.07	Opérateurs eau potable et opérateurs d'entretien
19.08	Opérateurs du Centre de gestion
19.09	Horaire de travail et personnel requis – Centre de la Nature et patinoires réfrigérées
19.10	Arrosage de patinoires extérieures – période d'hiver
19.11	Transport et messagerie
19.12	SGE – Division égouts et aqueduc
19.13	Gestion des véhicules et équipements et Centre de distribution
19.14	Préposé fourrière et récupération
19.15	Opérateurs réfection de patinoires
19.16	Surveillant de dépôt – sites matériaux secs
19.17	Repos intercalaire
19.18	Usine La Pinière
19.19	Préposé à la gestion des biens saisis
19.20	Mécaniciens stations de pompage et électricien de la division soutien opérationnel
19.21	Mécaniciens mobiles
19.22	Foresterie

ARTICLE 19**SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)**

19.01 Répartition de la semaine de travail

À moins de dispositions contraires, la semaine régulière de travail des employés assujettis à l'unité de négociation est de trente-six (36) heures, réparties en quatre (4) ou trois (3) jours.

a) Horaire de travail sur quatre (4) jours

À moins de disposition contraire, l'horaire de travail est réparti du lundi au jeudi inclusivement ou, pour les affichages ayant lieu après la date de signature de la présente convention, du mardi au vendredi inclusivement. L'horaire de jour est de 7h30 à 17h, dont trente (30) minutes allouées pour le repas.

L'horaire du mardi au vendredi est applicable uniquement au Service de l'approvisionnement et au CLSDS.

L'horaire de nuit en période d'été est de 16h30 à 1h30, dont trente (30) minutes payées pour le repas. Cette période débute la semaine suivant la fin de la période de l'horaire d'hiver (article 19.04) et se termine la semaine précédant le début de la période de l'horaire d'hiver. Ces employés ne peuvent toutefois bénéficier des repos intercalaires prévus à 19.17.

L'horaire de nuit en période d'hiver (article 19.04) est de 19h30 à 5h00, dont trente (30) minutes allouées pour le repas.

b) Horaire de travail sur trois (3) jours

L'horaire de travail sur trois (3) jours est établi du vendredi au dimanche inclusivement. Dans le cas de la division voie publique (six (6) secteurs), la Ville ne peut affecter à cet horaire plus de 20 % des effectifs de l'horaire de quatre (4) jours ou un maximum de soixante-quinze (75) postes. Dans les autres divisions, le maximum de 20 % des effectifs de l'horaire de quatre (4) jours doit être respecté à l'exception du Service de CLSDS et de la division parcs et espaces verts (foresterie), où le maximum n'est pas applicable. Les effectifs à considérer aux fins de déterminer ce maximum est basé sur l'organigramme du Service concerné, à la signature de la convention collective.

ARTICLE 19 SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)

(19.01 b))

L'horaire est de 7h à 19h avec une (1) période de repas de trente (30) minutes payées et une (1) pause de trente (30) minutes payées, en lieu et place des périodes prévues à l'article 19.17 et selon les modalités qui y sont prévues.

19.02 Gardiens de bâtisse

Les gardiens de bâtisse travaillent selon l'horaire suivant, basé sur un cycle de trois (3) semaines et sont rémunérés quarante (40) heures/semaine.

L'employé régulier ou en probation reçoit une rémunération de huit (8) heures par jour pour toute disposition de la convention collective.

ARTICLE 19 SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)

(19.02)

JOUR	A	B	C
Samedi	Congé	16h30 à 24h00	23h30 à 07h30
Dimanche	Congé	16h30 à 24h00	23h30 à 07h30
Lundi	Congé	16h30 à 24h00	23h30 à 07h30
Mardi	Congé	16h30 à 24h00	23h30 à 07h30
Mercredi	00h00 à 07h30	16h30 à 24h00	Congé
Jeudi	23h30 à 07h30	16h30 à 24h00	Congé
Vendredi	23h30 à 07h30	Congé	16h30 à 24h00
	23.5 heures	45.0 heures	39.5 heures
Samedi	23h30 à 07h30	Congé	16h30 à 24h00
Dimanche	23h30 à 07h30	Congé	16h30 à 24h00
Lundi	23h30 à 07h30	Congé	16h30 à 24h00
Mardi	23h30 à 07h30	Congé	16h30 à 24h00
Mercredi	Congé	00h00 à 07h30	16h30 à 24h00
Jeudi	Congé	23h30 à 07h30	16h30 à 24h00
Vendredi	16h30 à 24h00	23h30 à 07h30	Congé
	39.5 heures	23.5 heures	45.0 heures
Samedi	16h30 à 24h00	23h30 à 07h30	Congé
Dimanche	16h30 à 24h00	23h30 à 07h30	Congé
Lundi	16h30 à 24h00	23h30 à 07h30	Congé
Mardi	16h30 à 24h00	23h30 à 07h30	Congé
Mercredi	16h30 à 24h00	Congé	00h00 à 07h30
Jeudi	16h30 à 24h00	Congé	23h30 à 07h30
Vendredi	Congé	16h30 à 24h00	23h30 à 07h30
	45.0 heures	39.5 heures	23.5 heures

ARTICLE 19 SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)

(19.02)a) Jour de fête

En conformité avec les dispositions de l'article 22.04, un jour de fête est équivalent à huit (8) heures.

L'article 22.04 s'applique, en plus du paiement de la fête à taux simple.

b) Traitement en maladie

La Ville met à la disposition de ces employés annuellement une banque en maladie qui est équivalente à cent vingt (120) heures.

c) Vacances annuelles

Pour les employés affectés à cet horaire, l'article 24 de la convention collective s'applique

d) Temps supplémentaire

Conformément à la cédule de travail apparaissant ci-dessus, tout travail exécuté par un employé en sus de son horaire régulier de travail et de sa semaine régulière de travail est considéré comme du travail supplémentaire et sera rémunéré conformément à l'article 20.01 de la convention collective, c'est-à-dire :

- 1- au taux de salaire horaire et demi (150%) pour toutes les heures de travail effectué en sus de la journée régulière de travail et de la semaine régulière de travail ;
- 2- au taux de salaire horaire double (200%) pour toutes les heures de travail effectuées le deuxième (2^e) jour du congé hebdomadaire pour ceux qui travaillent en rotation.

19.03**Gardiens de garage**

Les gardiens de garage travaillent quarante (40) heures en moyenne par période de trois (3) semaines, selon l'horaire apparaissant ci-dessous.

ARTICLE 19 SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)

(19.03)

JOUR	A	B	C
Samedi	Congé	12h00 à 24h00	00h00 à 12h00
Dimanche	Congé	12h00 à 24h00	00h00 à 12h00
Lundi	17h00 à 23h30	Congé	23h30 à 07h30
Mardi	Congé	17h00 à 23h30	23h30 à 07h30
Mercredi	23h30 à 07h30	17h00 à 23h30	Congé
Jeudi	23h30 à 07h30	17h00 à 23h30	Congé
Vendredi	23h30 à 07h30	Congé	18h00 à 24h00
	30.5 heures	43.5 heures	46 heures
Samedi	00h00 à 12h00	Congé	12h00 à 24h00
Dimanche	00h00 à 12h00	Congé	12h00 à 24h00
Lundi	23h30 à 07h30	17h00 à 23h30	Congé
Mardi	23h30 à 07h30	Congé	17h00 à 23h30
Mercredi	Congé	23h30 à 07h30	17h00 à 23h30
Jeudi	Congé	23h30 à 07h30	17h00 à 23h30
Vendredi	18h00 à 24h00	23h30 à 07h30	Congé
	46 heures	30.5 heures	43.5 heures
Samedi	12h00 à 24h00	00h00 à 12h00	Congé
Dimanche	12h00 à 24h00	00h00 à 12h00	Congé
Lundi	Congé	23h30 à 07h30	17h00 à 23h30
Mardi	17h00 à 23h30	23h30 à 07h30	Congé
Mercredi	17h00 à 23h30	Congé	23h30 à 07h30
Jeudi	17h00 à 23h30	Congé	23h30 à 07h30
Vendredi	Congé	18h00 à 24h00	23h30 à 07h30
	43.5 heures	46 heures	30.5 heures

ARTICLE 19**SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)**

(19.03)a) Temps supplémentaire

Conformément à la cédule de travail apparaissant ci-dessus, tout travail exécuté par un employé en sus de son horaire régulier de travail et de sa semaine régulière de travail est considéré comme du travail supplémentaire et sera rémunéré conformément à l'article 20.01 de la convention collective, c'est-à-dire :

- 1- au taux de salaire horaire et demi (150%) pour toutes les heures de travail effectué en sus de la journée régulière de travail et de la semaine régulière de travail ;
- 2- au taux de salaire horaire double (200%) pour toutes les heures de travail effectuées le deuxième (2^e) jour du congé hebdomadaire pour ceux qui travaillent en rotation.

b) Traitement en maladie

Les absences maladie durant le quart de douze (12) heures sont équivalentes à douze (12) heures de maladie. Les absences durant le quart de huit (8) heures sont équivalentes à huit (8) heures de maladie et les absences durant le quart de sept (7) heures sont équivalentes à sept (7) heures de maladie.

Le maximum d'heures annuelles allouées par la Ville est de cent vingt (120) heures.

c) Indemnité hebdomadaire maladie
Assurance-salaire invalidité de longue durée

Les employés sujets aux termes de l'assurance invalidité de longue durée seront indemnisés sur une base de quarante (40) heures par semaine et selon les modalités d'application prévues à l'article 26.06 a) et b) de la convention collective.

d) Vacances annuelles

Pour les employés affectés à cet horaire, l'article 24 de la convention collective s'applique.

Lors de la prise de vacances en jour scindé, les heures déduites équivalent au nombre d'heures pour lesquelles l'employé était cédulé pour travailler au cours de cette journée.

ARTICLE 19 SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)

(19.03)e) Jours de fêtes chômés et payés et congé sociaux

Les congés sociaux prévus à l'article 27 ainsi que les fêtes prévues à l'article 22.01 de la convention collective équivalent au nombre d'heures pour lesquelles les employés étaient cédulés pour travailler au cours de chacune de ces journées.

L'article 22.04 s'applique, en plus du paiement de la fête six (6), six et demi (6.5), huit (8), dix (10) ou douze (12) heures à taux simple.

19.04**Voie publique et parcs**Horaire d'hiver

- a) La période d'hiver débute au plus tard le lundi suivant le 2^e jeudi du mois de décembre et se termine au plus tard le 2^e jeudi du mois d'avril de chaque année. La période d'hiver ne peut être inférieure à une période de seize (16) semaines et ne peut être supérieure à une période vingt (20) semaine. La Ville avise le syndicat et les employés douze (12) jours de calendrier précédent le début de la période d'hiver.
- b) Les employés affectés au déneigement sur le quart de jour ou de nuit travaillent selon l'horaire de travail apparaissant à l'Annexe « J » moins une demi-heure (30 minutes) heure pour le repas.
- c) Au cours du mois de septembre, la Ville procède à un affichage, en fonction de ses besoins et pendant une période de cinq (5) jours ouvrables, d'un minimum de soixante-dix (70) postes temporaires. Cet affichage s'adresse aux employés réguliers, en probation et temporaires et est exprimé par classification et offert par ancienneté, dans chaque secteur du Service des travaux publics. La Ville ne pourra affecter plus de cent trente-six (136) employés réguliers et temporaires sur l'horaire de travail apparaissant à l'Annexe « J ». Ce nombre pourra augmenter, après entente entre les parties.

Les employés temporaires pourront postuler et les postes leur seront offerts selon leur rang de la liste de rappel.

ARTICLE 19 SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)

(19.04 c))

La Ville procédera à l'affichage dans l'ensemble du service en accordant la préférence aux employés réguliers dans l'ordre suivant :

1. Secteur visé par l'affectation
2. Dans la zone visée par l'affectation
3. Dans la division visée par l'affectation
4. Dans le service des travaux publics

Par la suite, si la Ville n'est toujours pas en mesure de combler lesdits besoins, elle peut affecter un employé temporaire en autant qu'il détienne les qualifications nécessaires pour combler le poste. À défaut d'avoir un employé temporaire qualifié, la Ville recrutera à l'extérieur.

- d) Les employés réguliers mutés en fonction supérieure sont rémunérés au taux de salaire correspondant à cette fonction pour le nombre d'heures payé selon 19.01, par semaine.

Cependant, l'employé ainsi muté, appelé à effectuer un travail inférieur à celui auquel il a été assigné temporairement, et ce, en dehors de son horaire régulier, reçoit le taux de salaire correspondant à la fonction.

Les employés qui, en application de la lettre d'entente No 2 (2019), seront nommés sur des nouveaux postes réguliers de soir ou de nuit (pour un maximum de douze (12) à la division égouts et aqueduc sont réaffectés sur l'horaire de nuit pour la période d'hiver dans leurs secteurs d'affectations à la division voirie du service des travaux publics.

Les employés de la division égouts et aqueduc réaffectés pour la période d'hiver dans les secteurs seront considérés lors des affichages prévus à l'article 19.04, comme des employés de leur secteur d'affectation, selon leur ancienneté.

- e) Advenant un manque de personnel pour du travail à effectuer en temps supplémentaire dans un secteur donné, ce temps supplémentaire est offert aux employés réguliers ou en probation d'autres secteurs assignés à l'intérieur de l'horaire de travail à l'Annexe « J », et ce, conformément à l'article 20.
- f) Le temps supplémentaire est offert conformément à l'article 20.

ARTICLE 19 SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)

(19.04)

- g) Les congés fériés, débutant normalement à minuit, seront considérés débiter la veille selon l'heure de début des horaires établit, pour l'application des paiements de congés ou de l'application du temps supplémentaire.

19.05**Service des immeubles, parcs et espaces publics**a) 1- Équipe d'électriciens et apprentis électriciens signalisation

Une équipe d'électricien, composée d'un (1) électricien et d'un (1) apprenti électricien sera sur un horaire de 18h00 à 3h30 du lundi au jeudi, incluant une période de trente (30) minutes non-rémunéré pour le repas.

Une autre équipe composée d'un (1) électricien et d'un (1) apprenti électricien auront les modalités de l'article 19.01 b) à l'exception de l'horaire (quart de travail). Leur horaire de travail sera de 6h00 à 18h00.

2- Les employés visés par l'article 19.01 b), l'horaire de trois (3) jours

Les modalités de l'article 19.01b) s'applique aux employés qui travaillent du vendredi au dimanche inclusivement à l'exception de l'horaire de travail.

Leur horaire de travail sera du vendredi au dimanche de 6h00 à 18h00.

b) 2- Mécaniciens séniors – Réfrigération et mécaniciens machines fixes

Les employés réguliers ou en probation agissant à titre de mécanicien sénior - réfrigération ou de mécanicien machines fixes affectés à la division gestion des immeubles travaillent selon l'horaire ci-dessous.

ARTICLE 19 SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)

(19.05 b))

HORAIRE ALTERNANCE 8 EMPLOYÉS QUALIFIÉS MMF SUR 7 JOURS								
Semaine	SAMEDI	DIMANCHE	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	HEURES SEMAINE
1	12	12					12	36
2			9	9	9	9		36
3				9	9	9	9	36
4			9	9	9	9		36
5				9	9	9	9	36
6			9	9	9	9		36
7				9	9	9	9	36
8			9	9	9	9		36
Fin de semaine	12	12					12	36

Horaire douze (12) heures 6h30 à 18h30

Sur semaine : 6h30 à 16h00

Tous les employés devront être certifiés « b réfrigération ». Cette formation sera défrayée par l'employeur.

L'employé détenant la fonction de mécanicien sénior réfrigération détient, à compter de son embauche, vingt-quatre (24) mois maximum pour obtenir la certification de qualification B. Pendant la période où l'employé ne détient pas la certification B, les appels en temps supplémentaire sont comptabilisés comme des refusés.

Tant que ceux-ci ne sont pas tous certifiés, le roulement s'effectuera par ceux qui sont certifiés. L'horaire de travail des employés non-certifiés sera du lundi au jeudi de 6h30 à 16h00.

1- Traitement en maladie

Les absences en congés de maladie équivalent au nombre d'heures pour lesquelles les employés étaient cédulés pour travailler pour chacune de ces journées.

Le maximum d'heures annuelles allouées par la Ville est de cent vingt (120) heures.

ARTICLE 19 SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)

(19.05 b))**2- Indemnité hebdomadaire maladie
Assurance-salaire invalidité de longue durée**

Les employés sujets aux termes de l'assurance invalidité de longue durée sont indemnisés pour le nombre d'heures payées selon 19.01, par semaine et selon les modalités d'application prévues à l'article 26.06 a) et b) de la convention collective.

3- Vacances annuelles

Pour les employés affectés à cet horaire, l'article 24 de la convention collective s'applique.

4- Jours de fête payés

L'article 22.04 s'applique, en plus du paiement de la fête à taux simple.

5- Congés sociaux

Les congés sociaux prévus à l'article 27 de la convention collective équivalent au nombre d'heures pour lesquelles les employés étaient appelés à travailler au cours de chacun de ces jours.

19.06 Usines d'épuration (Auteuil et Fabreville)**a) Horaire de travail**

Les employés affectés aux usines d'épuration Auteuil et Fabreville travaillent en alternance selon l'horaire apparaissant aux tableaux ci-dessous.

		SAMEDI	DIMANCHE	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI
1ère semaine	A	7H30-17H	7H30-17H	7H30-17H	7H30-17H	Congé	Congé	Congé
	B	Congé	Congé	Congé	7H30-17H	7H30-17H	7H30-17H	7H30-17H
	C	Congé	Congé	7H30-17H	7H30-17H	7H30-17H	7H30-17H	Congé
	D	Congé	Congé	Congé	7H30-17H	7H30-17H	7H30-17H	7H30-17H
	E	Congé	Congé	7H30-17H	7H30-17H	7H30-17H	7H30-17H	Congé
2e semaine	A	Congé	Congé	7H30-17H	7H30-17H	7H30-17H	7H30-17H	Congé
	B	7H30-17H	7H30-17H	7H30-17H	7H30-17H	Congé	Congé	Congé
	C	Congé	Congé	Congé	7H30-17H	7H30-17H	7H30-17H	7H30-17H
	D	Congé	Congé	7H30-17H	7H30-17H	7H30-17H	7H30-17H	Congé
	E	Congé	Congé	Congé	7H30-17H	7H30-17H	7H30-17H	7H30-17H
3e semaine	A	Congé	Congé	Congé	7H30-17H	7H30-17H	7H30-17H	7H30-17H
	B	Congé	Congé	7H30-17H	7H30-17H	7H30-17H	7H30-17H	Congé
	C	7H30-17H	7H30-17H	7H30-17H	7H30-17H	Congé	Congé	Congé
	D	Congé	Congé	Congé	7H30-17H	7H30-17H	7H30-17H	7H30-17H
	E	Congé	Congé	7H30-17H	7H30-17H	7H30-17H	7H30-17H	Congé
4e semaine	A	Congé	Congé	7H30-17H	7H30-17H	7H30-17H	7H30-17H	Congé
	B	Congé	Congé	Congé	7H30-17H	7H30-17H	7H30-17H	7H30-17H
	C	Congé	Congé	7H30-17H	7H30-17H	7H30-17H	7H30-17H	Congé
	D	7H30-17H	7H30-17H	7H30-17H	7H30-17H	Congé	Congé	Congé
	E	Congé	Congé	Congé	7H30-17H	7H30-17H	7H30-17H	7H30-17H
5e semaine	A	Congé	Congé	Congé	7H30-17H	7H30-17H	7H30-17H	7H30-17H
	B	Congé	Congé	7H30-17H	7H30-17H	7H30-17H	7H30-17H	Congé
	C	Congé	Congé	Congé	7H30-17H	7H30-17H	7H30-17H	7H30-17H
	D	Congé	Congé	7H30-17H	7H30-17H	7H30-17H	7H30-17H	Congé
	E	7H30-17H	7H30-17H	7H30-17H	7H30-17H	Congé	Congé	Congé

ARTICLE 19**SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)**

(19.06 a))

L'employé régulier ou en probation reçoit une rémunération de dix (10) heures par jour pour toute disposition de la convention collective.

- b) Remplacement des absences des opérateurs eau potable et eaux usées en alternance, selon les besoins du service :

Absence de moins d'une (1) semaine

- i) lundi au jeudi inclusivement :

- ii.1) un (1) opérateur eau potable et eaux usées en alternance en journée d'entretien apte à opérer en temps régulier ;
- ii.2) un (1) opérateur apte à opérer en temps régulier;
- ii.3) un (1) opérateur en congé apte à opérer en temps supplémentaire

- ii) vendredi au dimanche inclusivement:

- iii.1) un (1) opérateur eau potable et eaux usées en alternance en congé apte à opérer en temps supplémentaire.
- iii.2) un (1) opérateur eau potable et eaux usées en congé apte à opérer en temps supplémentaire

Absence de plus d'une semaine ou plus

Application de l'article 13.04 selon le cas.

ARTICLE 19**SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)****(19.06)**c) Jours de fête

L'article 22.04 s'applique à tous les opérateurs, en plus du paiement de la fête à taux simple.

Les congés fériés, débutant normalement à minuit, seront considérés débiter la veille selon l'heure de début des horaires établit, pour l'application des paiements de congés ou de l'application du temps supplémentaires.

Les opérateurs en devoir qui désirent chômer la fête, devront se faire remplacer, deux (2) semaines avant la date du congé férié, via le respect de la liste de temps supplémentaire en fonction lors dudit remplacement. Advenant qu'aucun opérateur ou aide-opérateur ne soit disponible, les opérateurs cédulés seront obligés de travailler.

Les opérateurs qui sont en vacances lors d'un congé férié auront le choix de se faire payer ledit congé férié ou de l'ajouter, au début ou à la fin de leur période de vacances. Le choix devra être exprimé lors de l'établissement des vacances. De plus, le congé férié pourra aussi être reporté à une autre date, et ce, après entente avec son supérieur immédiat et dans la même année de calendrier. Ce choix ne peut être indûment refusé.

Les opérateurs qui sont en congé lors d'un congé férié auront le choix de se faire payer ledit congé ou de le reporter à une autre date, et ce, après entente avec son supérieur immédiat et dans la même année de calendrier. Ce choix ne peut être indûment refusé.

HORAIRE TYPE**Opérateurs eau potable et eaux usées en alternance**

	S	D	L	M	M	J	V
SEM 1	L	L	L	L	C	C	C
SEM 2	C	C	B	E	E	E	C
SEM 3	C	C	C	B	B	B	B
SEM 4	C	C	E	E	E	E	C
SEM 5	C	C	C	E	L	L	L

ARTICLE 19 SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)

(19.06 c))

Mécanicien d'usine
Opérateur eau potable et eaux usées

	S	D	L	M	M	J	V
	C	C	T	T	T	T	C

Légende :

- L- Chaîne liquide
- B- Chaîne des boues
- E- Entretien
- C- Congé
- T- Travaillée

d) Disponibilité

Une liste de disponibilité pour les opérateurs est établie de façon volontaire par ancienneté et rotation. Il est entendu que la disponibilité sera d'abord offerte à l'opérateur sur la chaîne liquide, du mardi 17h00 au mardi 7h30. À défaut de trouver un employé volontaire, les autres employés du secteur pourront se mettre en disponibilité par ordre d'ancienneté et rotation (fonctionnement annexe « F »). À défaut de déterminer un employé disponible, le superviseur assignera l'employé apte à effectuer le travail par ordre inverse d'ancienneté.

Un employé ne pourra ainsi être assigné plus d'une (1) semaine par mois à moins qu'exceptionnellement, il ne manque des effectifs. Cette liste indique le nom de l'employé qui assure la disponibilité pour chaque semaine de l'année. L'employé en disponibilité doit effectuer le travail au moment requis tel que prévu à l'article 20.02 c) et reçoit la prime prévue à l'article 21.04.

La liste entièrement complétée est remise au superviseur au moins deux (2) semaines avant sa mise en application et couvre une période d'au moins un (1) mois de calendrier à la fois.

L'employé ne peut être mis en disponibilité durant ses vacances.

Durant ses périodes de disponibilités, l'employé n'est pas tenu de demeurer à son domicile. Cependant, il doit pouvoir être contacté facilement et sans ambiguïté. De plus, il doit pouvoir intervenir à l'intérieur d'un délai raisonnable. Dans le cas d'un empêchement sérieux et imprévu, l'employé devra communiquer avec le Centre de gestion qui devra trouver un suppléant parmi les employés aptes à effectuer le travail, pour assurer la disponibilité à sa place.

ARTICLE 19 SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)

(19.06 d))

Le Centre de gestion suivra alors la liste de temps supplémentaire mais ne pourra être imputable des erreurs qui pourraient être commises. À défaut de trouver un employé volontaire, l'employé ayant le moins d'ancienneté sera assigné.

Malgré ce qui précède, l'employé en disponibilité peut se faire remplacer en fractionnant sa semaine par un autre employé volontaire.

e) Temps de douche

Tous les employés ont droit à une période de trente (30) minutes de temps de douche, pendant la période de travail.

19.07 Opérateurs eau potable et opérateurs d'entretien**a) Horaire de travail**

Les opérateurs eau potable travaillant en rotation sont soumis à l'horaire apparaissant ci-dessous. Lors du remplacement des opérateurs eau potable absents, les opérateurs non assignés en rotation (40h), les opérateurs non assignés en rotation (36h) et les opérateurs d'entretien peuvent également être appelés à travailler selon ces horaires.

Les employés réguliers ou en probation soumis à ces horaires sont rémunérés selon 19.01 c).

ARTICLE 19 SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)

(19.07 a))Usines de filtration

	SAM.	DIM.	LUN.	MAR.	MER.	JEU.	VEN.
A	Congé	Congé	Congé	8 - 20	8 - 20	Congé	Congé
B	8 - 20	8 - 20	8 - 20	Congé	Congé	8 - 20	8 - 20
C	Congé	Congé	Congé	20 - 8	20 - 8	Congé	Congé
D	20 - 8	20 - 8	20 - 8	Congé	Congé	20 - 8	20 - 8
E	Congé	Congé	7h30-16h00	7h30-16h00	7h30-16h00	7h30-16h00	Congé

E	Congé	Congé	Congé	8 - 20	8 - 20	Congé	Congé
A	8 - 20	8 - 20	8 - 20	Congé	Congé	8 - 20	8 - 20
B	Congé	Congé	Congé	20 - 8	20 - 8	Congé	Congé
C	20 - 8	20 - 8	20 - 8	Congé	Congé	20 - 8	20 - 8
D	Congé	Congé	7h30-16h00	7h30-16h00	7h30-16h00	7h30-16h00	Congé

D	Congé	Congé	Congé	8 - 20	8 - 20	Congé	Congé
E	8 - 20	8 - 20	8 - 20	Congé	Congé	8 - 20	8 - 20
A	Congé	Congé	Congé	20 - 8	20 - 8	Congé	Congé
B	20 - 8	20 - 8	20 - 8	Congé	Congé	20 - 8	20 - 8
C	Congé	Congé	7h30-16h00	7h30-16h00	7h30-16h00	7h30-16h00	Congé

C	Congé	Congé	Congé	8 - 20	8 - 20	Congé	Congé
D	8 - 20	8 - 20	8 - 20	Congé	Congé	8 - 20	8 - 20
E	Congé	Congé	Congé	20 - 8	20 - 8	Congé	Congé
A	20 - 8	20-8	20 - 8	Congé	Congé	20 - 8	20 - 8
B	Congé	Congé	7h30-16h00	7h30-16h00	7h30-16h00	7h30-16h00	Congé

B	Congé	Congé	Congé	8 - 20	8 - 20	Congé	Congé
C	8 - 20	8 - 20	8 - 20	Congé	Congé	8 - 20	8 - 20
D	Congé	Congé	Congé	20 - 8	20 - 8	Congé	Congé
E	20 - 8	20 - 8	20 - 8	Congé	Congé	20 - 8	20 - 8
A	Congé	Congé	7h30-16h00	7h30-16h00	7h30-16h00	7h30-16h00	Congé

Note 1 : Une demi-heure (30 minutes) de dîner durant la semaine d'entretien.

ARTICLE 19 SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)

(19.07 a))

Division eau potable

	SAM.	DIM.	LUN.	MAR.	MER.	JEU.	VEN.
A	Congé	Congé	Congé	7h30-17h00	7h30-17h00	7h30-17h00	7h30-17h00
B	Congé	Congé	7h30-17h00	7h30-17h00	7h30-17h00	7h30-17h00	Congé

L'horaire de travail de l'opérateur non-assigné en rotation (40h) est du lundi au vendredi de 7h30 à 16h00, moins trente (30) minutes pour le repas.

Les employés de la Division eau potable sont répartis, selon les horaires « A » ou « B ». Pour l'opérateur eau potable eaux usées répartis selon les horaires « A » ou « B », sera défini comme opérateur eau potable eaux usées 36h.

Pour tous ces employés, la période de repas n'est pas rémunérée et elle est prise de 12h00 à 12h30.

Les employés visés par les horaires ci-dessus reçoivent une rémunération de huit (8), neuf (9), dix (10) ou douze (12) heures par jour pour toute disposition de la convention collective.

b) Disponibilité

Une liste de disponibilité pour les opérateurs est établie de façon volontaire par ancienneté et rotation. Il est entendu que la disponibilité sera d'abord offerte à l'opérateur en semaine d'entretien (32 heures). À défaut de trouver un employé volontaire, les autres employés du secteur pourront se mettre en disponibilité par ordre d'ancienneté et rotation (fonctionnement annexe « F »). À défaut de déterminer un employé disponible, le superviseur assignera l'employé apte à effectuer le travail par ordre inverse d'ancienneté.

Un employé ne pourra ainsi être assigné plus d'une (1) semaine par mois à moins que la situation l'exige. Cette liste indique le nom de l'employé qui assure la disponibilité pour chaque semaine de l'année. L'employé en disponibilité doit effectuer le travail au

ARTICLE 19**SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)**

(19.07 b))

moment requis tel que prévu à l'article 20.02 c) et reçoit la prime prévue à l'article 21.04.

La liste entièrement complétée est remise au superviseur au moins deux (2) semaines avant sa mise en application et couvre une période d'au moins un (1) mois de calendrier à la fois.

L'employé ne peut être mis en disponibilité durant ses vacances.

Durant ses périodes de disponibilités, l'employé n'est pas tenu de demeurer à son domicile. Cependant, il doit pouvoir être contacté facilement et sans ambiguïté. De plus, il doit pouvoir intervenir à l'intérieur d'un délai raisonnable. Dans le cas d'un empêchement sérieux et imprévu, l'employé devra communiquer avec le Centre de gestion qui devra trouver un suppléant parmi les employés aptes à effectuer le travail, pour assurer la disponibilité à sa place.

Le Centre de gestion suivra alors la liste de temps supplémentaire mais ne pourra être imputable des erreurs qui pourraient être commises. À défaut de trouver un employé volontaire, l'employé ayant le moins d'ancienneté sera assigné.

Malgré ce qui précède, l'employé en disponibilité peut se faire remplacer en fractionnant sa semaine par un autre employé volontaire.

c) Remplacement lors d'absences (gestion partagée)

L'employé doit aviser de son absence l'opérateur en devoir au centre de gestion selon les modalités définies, au moins deux (2) heures avant le début de son quart de travail. L'opérateur qui est avisé de l'absence procède aux appels pour trouver un remplaçant et il compile sur les formulaires prévus à cet effet les informations pertinentes.

Le remplacement des opérateurs eau potable et eaux usées en rotation absents se fait en suivant les priorités indiquées aux paragraphes c.1 à c.5 selon le cas.

Absences d'au plus douze (12) heures

c.1) Absences survenant entre 8h00 et 17h00 du lundi au vendredi inclusivement (cette période est écourtée à 15h30

ARTICLE 19 SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)

(19.07 c.1))

au besoin pour tenir compte du remplacement de l'opérateur durant la période de repas du midi) :

- 1° l'opérateur eau potable et eaux usées de rotation en semaine d'entretien, de l'usine, en temps régulier ;
- 2° l'opérateur eau potable et eaux usées non assigné en rotation (40h), de l'usine, en temps régulier ;
- 3° l'opérateur eau potable et eaux usées (36h) apte à opérer, de l'usine, en temps régulier ;
- 4° l'employé apte à opérer, de l'usine, en temps régulier ;
- 5° l'opérateur eau potable et eaux usées en rotation ou ~~et~~ non assigné en rotation (40h) de l'usine, en congé, en temps supplémentaire pour le quart jusqu'à 20h ;
- 6° l'opérateur eau potable et eaux usées de l'usine apte à opérer (36h), en congé, en temps supplémentaire pour le quart jusqu'à 20h ;
- 7° l'employé apte à opérer, de l'usine, en temps supplémentaire pour le quart jusqu'à 20h ;
- 8° l'opérateur eau potable et eaux usées en disponibilité pour le quart jusqu'à 20h ;

c.2) Absences survenant entre 17h00 et 20h00 du lundi au vendredi inclusivement (cette période est allongée à 15h30 au besoin pour tenir compte du remplacement de l'opérateur durant la période de repas du midi) :

- 1° l'opérateur eau potable et eaux usées en rotation et non assigné en rotation (40h) de l'usine, en congé, en temps supplémentaire
- 2° l'opérateur eau potable et eaux usées (36h) apte à opérer, de l'usine, en temps supplémentaire ;

ARTICLE 19**SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)**

(19.07 c.2)

3° l'employé apte à opérer, de l'usine, en temps supplémentaire.

4° l'opérateur eau potable et eaux usées en disponibilité, en temps supplémentaire.

c.3) Absences survenant entre 20h00 et 8h00 du lundi au vendredi inclusivement (nuits de dimanche à lundi, lundi à mardi, mardi à mercredi, mercredi à jeudi, jeudi à vendredi) :

1° l'opérateur eau potable et eaux usées en rotation, en congé, de l'usine, en temps supplémentaire. Il est entendu que l'opérateur en semaine d'entretien est réputé être en congé à partir du jeudi 16h00 ;

2° l'opérateur eau potable et eaux usées en rotation en semaine d'entretien, de l'usine, à un taux de cent cinquante pour cent (150%) de son salaire régulier. Ce dernier termine sa journée à 8h00 ;

3° l'opérateur eau potable et eaux usées non assigné en rotation (40h), de l'usine, à un taux de cent cinquante pour cent (150%) de son salaire régulier. Ce dernier termine sa journée à 8h00;

4° l'opérateur eau potable et eaux usées (36h), de l'usine, à un taux de cent cinquante pour cent (150%) de son salaire régulier. Ce dernier termine sa journée à 8h00 ;

5° l'employé apte à opérer, de l'usine, à un taux de cent cinquante pour cent (150%) du salaire de l'opérateur eau potable. Ce dernier termine sa journée à 8h00 ;

6° l'opérateur eau potable et eaux usées en disponibilité.

Malgré ce qui précède, pour les alinéas 2-3-4-5, l'opérateur a l'opportunité de terminer à midi s'il n'a pas travaillé la journée précédente.

ARTICLE 19**SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)**

(19.07 c))

c.4) Absences survenant entre le vendredi 20h00 et le dimanche 20h00:

- 1° l'opérateur eau potable et eaux usées en rotation et non assigné en rotation (40h) de l'usine, en congé, en temps supplémentaire;
- 2° l'opérateur eau potable et eaux usées (36h) apte à opérer, de l'usine, en temps supplémentaire ;
- 3° l'employé apte à opérer, de l'usine, en temps supplémentaire.
- 4° en dernier recours, l'employé qui est en disponibilité est tenu de rentrer au travail lorsqu'il est appelé. Si une deuxième (2e) absence survient et que cette deuxième (2e) absence fait en sorte que l'employé en disponibilité serait appelé à travailler vingt-quatre (24) heures consécutivement, les opérateurs au travail (incluant celui en disponibilité) se partagent, en temps supplémentaire, le remplacement du deuxième (2e) opérateur absent à raison de périodes de six (6) heures chacun.

c.5) Absences de plus douze (12) heures

Dans chaque usine l'opérateur eau potable non assigné en rotation (40h) remplace en premier lieu, les absences de plus de douze (12) heures. La cédule de travail de cet opérateur désigné est balancée sur la base de quarante (40) heures par semaine durant toute l'année et il bénéficie des dispositions décrites au paragraphe e).

Lorsqu'il s'agit d'un remplacement de vacances d'une période de douze (12) ou vingt-quatre (24) heures (jour ou nuit), le remplacement est offert à l'opérateur eau potable de l'usine en semaine d'entretien. Ce dernier peut refuser de faire le remplacement.

Lorsque plus d'un remplacement est requis ou que l'opérateur désigné n'est pas disponible, l'ordre suivant est respecté :

ARTICLE 19**SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)**

(19.07 c.5)

- 1° l'opérateur eau potable et eaux usées 36h de l'usine, apte à opérer, en temps régulier ;
- 2° l'employé de l'usine, apte à opérer, en temps régulier ;
- 3° l'employé d'une autre usine, apte à opérer, en temps régulier.

DISTRIBUTION temps supplémentaire pour les tâches d'entretien

- 1- l'opérateur-entretien et les opérateurs eau potable et eaux usées 36h ;
- 2- l'opérateur eau potable et eaux usées en rotation et non assigné en rotation (40h) de l'usine, en congé ;
- 3- l'employé apte à faire les tâches d'entretien requises en congé.

d) Traitement en maladie

Les absences maladie durant un quart de douze (12) heures sont équivalentes à douze (12) heures de maladie.

Les absences durant un quart de dix (10) heures sont équivalentes à dix (10) heures de maladie.

Les absences durant un quart de huit (8) heures sont équivalentes à huit (8) heures de maladie.

e) Rémunération des opérateurs filtration

L'horaire de travail de l'opérateur eau potable en rotation et de l'opérateur non assigné en rotation (40h) est balancé sur la base de quarante (40) heures par semaine.

f) Vacances annuelles

La semaine de vacances débute normalement le vendredi à compter de 20h00 et se termine le vendredi suivant à 19 h 59.

Dans chaque usine, trois (3) opérateurs eau potable peuvent prendre leurs vacances en même temps en autant que le remplacement des trois (3) opérateurs s'ils sont des opérateurs en rotation, puisse être fait en temps régulier par du personnel apte à

ARTICLE 19 SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)

(19.07 f)

opérer régulier ou en probation et qu'au moins un (1) opérateur soit présent pour réaliser les tâches d'entretien. Les opérateurs eau potable en rotation sont remplacés en utilisant la procédure prévue à l'article 19.07 c.5.

g) Jours de fête

Les fêtes prévues à l'article 22.01 de la convention collective équivalent à huit (8), neuf (9), dix (10) ou douze (12) heures de congé selon le nombre d'heures travaillées le jour de fête.

L'article 22.04 s'applique, en plus du paiement de la fête à taux simple.

Les congés fériés, débutant normalement à minuit, seront considérés débuter la veille selon l'heure de début des horaires établit, pour l'application des paiements de congés ou de l'application du surtemps.

Les fêtes ne sont pas chômées par les opérateurs eau potable en rotation, comprenant l'opérateur en semaine d'entretien et elles sont payées en surplus de leur paie normale.

Pour les opérateurs eau potable non-assignés en rotation, elles sont chômées sans perte de revenu.

Les opérateurs en devoir qui désirent chômer la fête devront se faire remplacer, deux (2) semaines avant la date du congé férié, via le respect de la liste de temps supplémentaire en fonction lors dudit remplacement. Advenant qu'aucun opérateur eau potable et eaux usées ou un employé apte à opérer ne soit disponible, les opérateurs cédulés seront obligés de travailler.

h) Période de repas

Les employés travaillant sur l'horaire de 8h00 à 20h00 bénéficient de deux (2) périodes de repas (dîner et souper). Les employés travaillant sur l'horaire de 20h00 à 8h00 bénéficient d'une seule période de repas. Les périodes de repas sont prises sans perte de salaire. Au cours de ces périodes, les employés devront répondre au téléphone, reconnaître les alarmes et intervenir en cas d'urgence.

ARTICLE 19 SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)

19.08 Opérateurs du Centre de gestion

 a) Horaire de travail

Les opérateurs du Centre de gestion travaillant en rotation sont soumis à l'horaire apparaissant ci-après. Lors du remplacement des opérateurs du Centre de gestion absents, les opérateurs du Centre de gestion non assignés en rotation peuvent également être appelés à travailler selon cet horaire.

Les employés réguliers ou en probation soumis à cet horaire sont rémunérés sur une base de quarante (40) heures par semaine.

1ère semaine	HEURES DE TRAVAIL						NOMBRE D'HEURES			S-TOTAL
	USINE			CENTRE			USINE	CENTRE	TOTAL	
S										
D										
L	7h30	à	17h00	17h00	à	19h30	9,5	2,5	12	
M	7h30	à	17h00	17h00	à	19h30	9,5	2,5	12	
M	7h30	à	17h00	17h00	à	19h30	9,5	2,5	12	
J										
V										
CHOMEDEY							28,5	7,5	36	

2e semaine	HEURES DE TRAVAIL						NOMBRE D'HEURES			S-TOTAL
	USINE			CENTRE			USINE	CENTRE	TOTAL	
S				7h30	à	19h30		12	12	
D				7h30	à	19h30		12	12	
L										
M										
M										
J	7h30	à	17h00	17h00	à	19h30	9,5	2,5	12	
V	7h30	à	17h00	17h00	à	19h30	9,5	2,5	12	
CHOMEDEY							19	29	48	

3e semaine	HEURES DE TRAVAIL						NOMBRE D'HEURES			S-TOTAL	
	USINE			CENTRE			USINE	CENTRE	TOTAL		
S											
D											
L	7h30	à	16h00				8		8		
M	7h30	à	16h00				8		8		
M	7h30	à	16h00				8		8		
J	7h30	à	16h00				8		8		
V	7h30	à	16h00				8		8		
CHOMEDEY							40	0	40		
							119,5		120,5	240	TOTAL

ARTICLE 19 SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)

(19.08 a))

4e semaine

S										
D										
L	7h30	à	16h00				8	8		
M	7h30	à	16h00				8	8		
M	7h30	à	16h00				8	8		
J	7h30	à	16h00				8	8		
V										
CHOMEDEY				30 min. de dîner			32	0	32	S-TOTAL

5e semaine

S										
D										
L										
M				19h30	à	7h30	12	12		
M				19h30	à	7h30	12	12		
J										
V										
CHOMEDEY							0	24	24	S-TOTAL

6e semaine

S				19h30	à	7h30	12	12		
D				19h30	à	7h30	12	12		
L				19h30	à	7h30	12	12		
M										
M										
J				19h30	à	7h30	12	12		
V				19h30	à	7h30	12	12		
CHOMEDEY							0	60	60	S-TOTAL

Six (6) opérateurs assignés en rotations, tel que décrit ci-dessus. L'Horaire « opérateur(s) non-assigné(s) en rotation » (40h) est de 7h00 à 17h00 du lundi au jeudi, avec la période de repas en continu.

ARTICLE 19**SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)**

(19.08)

b) Disponibilité

Une liste de disponibilité pour les opérateurs est établie de façon volontaire par ancienneté et rotation. Il est entendu que la disponibilité sera d'abord offerte à l'opérateur en semaine d'entretien (32 heures). À défaut de trouver un employé volontaire, les autres employés du secteur pourront se mettre en disponibilité par ordre d'ancienneté et rotation (fonctionnement annexe « F »). À défaut de déterminer un employé disponible, le superviseur assignera l'employé apte à effectuer le travail par ordre inverse d'ancienneté.

Un employé ne pourra ainsi être assigné plus d'une (1) semaine par mois à moins que la situation l'exige. Cette liste indique le nom de l'employé qui assure la disponibilité pour chaque semaine de l'année. L'employé en disponibilité doit effectuer le travail au moment requis tel que prévu à l'article 20.02 c) et reçoit la prime prévue à l'article 21.04.

La liste entièrement complétée est remise au superviseur au moins deux (2) semaines avant sa mise en application et couvre une période d'au moins un (1) mois de calendrier à la fois.

L'employé ne peut être mis en disponibilité durant ses vacances.

Durant ses périodes de disponibilités, l'employé n'est pas tenu de demeurer à son domicile. Cependant, il doit pouvoir être contacté facilement et sans ambiguïté. De plus, il doit pouvoir intervenir à l'intérieur d'un délai raisonnable. Dans le cas d'un empêchement sérieux et imprévu, l'employé devra communiquer avec le Centre de gestion qui devra trouver un suppléant parmi les employés aptes à effectuer le travail, pour assurer la disponibilité à sa place.

Le Centre de gestion suivra alors la liste de temps supplémentaire mais ne pourra être imputable des erreurs qui pourraient être commises. À défaut de trouver un employé volontaire, l'employé ayant le moins d'ancienneté sera assigné.

Malgré ce qui précède, l'employé en disponibilité peut se faire remplacer en fractionnant sa semaine par un autre employé volontaire.

ARTICLE 19 SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)

(19.08)

c) Remplacement lors d'absences (gestion partagée)

L'employé doit aviser de son absence l'opérateur en devoir au Centre de gestion selon les modalités définies, au moins deux (2) heures avant le début de son quart de travail. L'opérateur qui est avisé de l'absence procède, s'il y a lieu, aux appels pour trouver un remplaçant et il compile sur les formulaires prévus à cet effet les informations pertinentes.

Le remplacement des opérateurs du Centre de gestion absents se fait en suivant les priorités indiquées aux paragraphes c.1 à c.5 selon le cas.

c.1) Absences survenant entre 7h30 et 19h30 du lundi au vendredi exclusivement au Centre de gestion de l'usine Chomedey :

- 1° Entre 7h30 et 16h00; l'opérateur du Centre de gestion en semaine d'entretien, ayant le moins d'heures de temps supplémentaire accumulé, en temps régulier (cette période est écourtée à 15h30 au besoin pour tenir compte du remplacement de l'opérateur durant la période de repas de midi);
- 2° Entre 7h30 et 17h00; l'opérateur du Centre de gestion non assigné en rotation, en temps régulier, ayant le moins d'heures de temps supplémentaire accumulé (cette période est écourtée à 16h30 au besoin pour tenir compte du remplacement de l'opérateur durant la période de repas de midi);
- 3° L'opérateur du Centre de gestion, en congé, ayant le moins de temps supplémentaire accumulé.

ARTICLE 19**SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)**

(19.08 c))Absences d'au plus douze (12) heures

c.2) Absences survenant entre 15h30 et 19h30 du lundi au vendredi inclusivement :

- 1° l'opérateur du Centre de gestion ayant le moins de temps supplémentaire accumulé ;
- 2° l'opérateur du Centre de gestion en semaine d'entretien, en temps supplémentaire ;
- 3° l'opérateur du Centre de gestion non assigné en rotation, en temps supplémentaire.
- 4° En dernier recours, l'opérateur en disponibilité.

c.3) Absences survenant entre 19h30 et 7h30 du lundi au vendredi inclusivement (nuits de dimanche à lundi, de lundi à mardi, mardi à mercredi, mercredi à jeudi, jeudi à vendredi) :

- 1° l'opérateur du Centre de gestion, en congé, en temps supplémentaire ;
- 2° l'opérateur du Centre de gestion en semaine d'entretien, à un taux de cent cinquante pour cent (150%) de son salaire régulier. Ce dernier termine sa journée à 7h30 ;
- 3° l'opérateur du Centre de gestion non assigné en rotation, à un taux de cent cinquante pour cent (150%) de son salaire régulier. Ce dernier termine sa journée à 7h30 ;
- 4° En dernier recours, par l'employé en disponibilité.

c.4) Absences survenant entre vendredi 19h30 et dimanche 19h30

- 1° l'opérateur du Centre de gestion qui a le moins de temps supplémentaire accumulé ;
- 2° en dernier recours, l'employé qui est en disponibilité est tenu de rentrer au travail lorsqu'il est appelé. Si une deuxième (2^e) absence survient et que cette deuxième (2^e) absence fait en sorte que l'employé en disponibilité serait appelé à travailler vingt-quatre (24) heures consécutivement, les opérateurs au travail (incluant celui en disponibilité) se partagent, en temps supplémentaire,

ARTICLE 19 SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)

(19.08 c.4)

le remplacement du deuxième (2^e) opérateur absent à raison de périodes de six (6) heures chacun.

Absences de plus de douze (12) heures

c.5) Toutes absences de plus de douze (12) heures :

- 1° Lorsque nécessaire et s'il s'agit d'un remplacement de vacances d'une période de douze (12) heures,, de vingt-quatre (24) heures (nuit) ou de trente-six (36) heures (jour), le remplacement est fait par l'opérateur du Centre de gestion en semaine d'entretien en temps régulier.
- 2° L'opérateur du Centre de gestion non assigné en rotation en temps régulier ;

d) Traitement en maladie

Les absences maladie durant un quart de douze (12) heures sont équivalentes à douze (12) heures de maladie.

Les absences durant un quart de dix (10) heures sont équivalentes à dix (10) heures de maladie.

Les absences durant un quart de huit (8) heures sont équivalentes à huit (8) heures de maladie.

e) Rémunération des opérateurs du Centre de gestion

L'horaire de travail de l'opérateur eau potable et eaux usées du centre de gestion en rotation et de l'opérateur non assigné en rotation est balancé sur la base de quarante (40) heures par semaine.

f) Vacances annuelles

La semaine de vacances débute normalement le vendredi à compter de 19h30 et se termine le vendredi suivant à 19h29.

La moitié des opérateurs du Centre de gestion peuvent prendre leurs vacances en même temps. Les opérateurs en rotation sont remplacés en utilisant la procédure à l'article c.5.

ARTICLE 19 SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)

(19.08)g) Jours de fête

Les fêtes prévues à l'article 22.01 de la convention collective équivalent à huit (8) heures, dix (10) heures de congé ou douze (12) heures de congé selon le nombre d'heures travaillées le jour de la fête.

L'article 22.04 s'applique, en plus du paiement de la fête à taux simple.

Les congés fériés, débutant normalement à minuit, seront considérés débiter la veille selon l'heure de début des horaires établit, pour l'application des paiements de congés ou de l'application du surtemps.

Les fêtes ne sont pas chômées par les opérateurs du Centre de gestion en rotation, comprenant la semaine d'entretien et elles sont payées en surplus de leur paie normale.

Les opérateurs en devoirs qui désirent chômer la fête devront se faire remplacer, deux (2) semaines avant la date du congé férié, via le respect de la liste de temps supplémentaire en fonction lors dudit remplacement. Advenant qu'aucun opérateur ou aide-opérateur ne soit disponible, les opérateurs cédulés seront obligés de travailler.

Pour les opérateurs du Centre de gestion non-assignés en rotation, les fêtes sont chômées sans perte de revenu.

h) Période de repas

Les employés travaillant sur l'horaire de 7h30 à 19h30 bénéficient de deux (2) périodes de repas (dîner et souper).

Les employés travaillant sur l'horaire de 19h30 à 7h30 bénéficient d'une seule période de repas. Les périodes de repas sont prises sans perte de salaire. Au cours de ces périodes, les employés devront répondre au téléphone, reconnaître les alarmes et intervenir en cas d'urgence.

ARTICLE 19**SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)**

19.09 Horaire de travail et personnel requis – Centre de la Nature et patinoires réfrigérées**1- Centre de la nature**

Durant la période débutante, selon les besoins opérationnels, vers le 2^e samedi de décembre aux environs du 1^{er} vendredi d'avril, les employés sont régis par les horaires de travail suivants :

- du lundi au jeudi : 6h00 à 15h30, moins une demi-heure (30 minutes) non payée pour le repas.
- du vendredi au dimanche de 6h00 à 18h00 incluant une (1) période de repas de trente (30) minutes payées et une (1) pause de trente (30) minutes payées
- Mardi au vendredi de 15h30 à 1h00, moins une demi-heure (30 minutes) non payée pour le repas.

a) À la ferme

Le personnel requis est deux (2) préposés aux soins des animaux domestiques.

La Ville peut établir un horaire de travail du mardi au vendredi 7h30 à 17h00, moins une demi-heure (30 minutes) non payée pour le repas.

- Les employés titulaires de ces postes travaillent selon l'horaire apparaissant à 19.01. Malgré ce qui précède, durant la période d'hiver, l'employé titulaire du poste de fin de semaine travaille du vendredi au dimanche de 6h00 à 18h00 incluant une (1) période de repas de trente (30) minutes payées et une (1) pause de trente (30) minutes payées.

Les fêtes énumérées à l'article 22.01 de la convention collective équivalent à une journée normale de travail et ne sont pas chômées par ces employés lorsque ces derniers sont cédulés pour travailler. Toutefois, elles leurs sont payées au taux de salaire double (200%) pour leur journée de travail. De plus, ils reçoivent le paiement du congé à taux simple.

ARTICLE 19**SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)**

(19.09 a))

À l'occasion des deux (2) premières journées d'absence en maladie, libération syndicale, accident de travail ou congés sociaux d'un préposé aux soins des animaux domestiques, le temps supplémentaire doit être offert prioritairement au deuxième (2^e) préposé aux soins des animaux domestiques.

En cas d'impossibilité de remplacer le préposé absent tel que prévu au paragraphe précédent, le remplacement sera offert à un employé qualifié de la division, par la suite le remplacement sera offert à un employé réserviste qualifié.

b) La serre et jardins extérieurs

Le personnel requis est d'un (1) jardiniers régulier de semaine selon l'horaire prévu à 19.01 et d'un (1) jardinier centre de la nature de fin de semaine.

c) Jardins extérieurs

Le personnel requis est de trois (3) jardinier/chauffeur Centre de la nature de semaine, incluant deux (2) postes lors de leur création.

Deux (2) jardinier/chauffeur transfèrent à la patinoire Bleu-Blanc-Bouge pendant la période d'hiver.

d) Le terrain

Le personnel requis est de deux (2) chauffeur-opérateur Centre de la nature régulier de semaine.

Deux (2) chauffeur-opérateur Centre de la nature régulier de fin de semaine.

Trois (3) journaliers réguliers.

e) Arrosage de la patinoire

Les employés affectés à l'arrosage des glaces extérieures travaillent du jeudi au dimanche de 21h00 à 6h30, moins une demi-heure (30 minutes) de repas non payé et ce, durant une période d'environ trois (3) mois débutant le 15 décembre.

ARTICLE 19 SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)

(19.09 e))**2- Patinoires réfrigérées**

L'horaire de travail suivant est en vigueur durant la période préparatoire et la période d'opération :

- Lundi au jeudi de 8h00 à 17h30
- Vendredi au dimanche de 8h00 à 20h00

Malgré ce qui précède, l'heure de début de la journée de travail sera déterminée selon les besoins opérationnels.

L'horaire de travail hebdomadaire sera confirmé aux employés le jeudi précédent, pour les deux (2) semaines suivantes.

Les employés travaillant à la patinoire Bleu-Blanc-Bouge peuvent être affectés au Centre de la nature, sur les horaires existants, en dehors de la période préparatoire et la période d'opération de la patinoire.

En cas d'absence imprévue de l'opérateur de la patinoire Bleu-Blanc-Bouge ou en situation d'urgence, un chauffeur/opérateur du Centre de la nature, apte à opérer, pourra être appelé à procéder à un (1) resurfaçage vers 21h00 et sera ensuite retourné à son lieu de travail d'origine.

19.10 Arrosage de patinoires extérieures – période d'hiver

Les employés affectés à l'arrosage des patinoires extérieures travaillent de 23h00 à 8h00 moins une (1) heure pour le repas, du mercredi au dimanche inclusivement, et ce, durant une période d'environ trois (3) mois du 15 décembre au 15 mars.

19.11 Transport et messagerie

Les employés titulaires d'un poste de livreur ou un poste de messenger à la messagerie travaillent selon l'horaire suivant :

- du lundi au jeudi, de 7h30 à 17h00 moins une demi-heure (30 minutes) pour le repas
- du lundi au jeudi, de 5h30 à 15h00 moins une demi-heure (30 minutes) pour le repas
- du mardi au vendredi 7h30 à 17h00 moins une demi-heure (30 minutes) pour le repas
- vendredi 5h30 à 14h30 (messagerie) 14h30 à 17h30 (transport) samedi/dimanche 7h00 à 19h00 (transport)

ARTICLE 19 SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)

(19.11)

À l'occasion des deux (2) premières journées d'absence en maladie, accident de travail ou congés sociaux d'un messenger, le temps supplémentaire doit être offert prioritairement aux autres messagers.

En cas d'impossibilité de remplacer le messenger absent tel que prévu au paragraphe précédent, le remplacement sera offert à un employé temporaire – réserviste.

19.12**SGE – Division égouts et aqueduc**

Les employés affectés à l'entretien du réseau travaillent selon les horaires suivants:

Horaire de jour: 6h30 à 16h00 incluant une période de repas de trente (30) minutes pour le repas.

Horaire de soir: 16h00 à 1h30 incluant une période de repas de trente (30) minutes pour le repas.

Horaire de fin de semaine: 6h30 à 18h30 incluant une période de repas de trente (30) minutes payées et une pause de de trente (30) minutes en lieu et place de 19.17.

- 1- Les employés de la Division égouts et aqueduc qui sont réaffectés durant la période d'hiver seront considérés lors des affichages prévus à l'article 19.04 comme des employés de leur secteur d'affectation, selon leur ancienneté.
- 2- Malgré les dispositions de l'article 19.04, les employés affectés en permanence à la division égouts et aqueduc et qui sont en poste au 1^{er} janvier 2018 pourront poser leur candidature sur les affichages prévus à cet article et seront considérés en dernier lieu dans le classement des candidats.
- 3- Tableau de répartition des activités Secteur versus Division égouts et aqueduc:

ARTICLE 19 SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)

(19.12 3-)

<u>ACTIVITÉ</u>		<u>SECTEUR</u>	<u>Division environnement réseau</u>
URGENCE	Soir Nuit Jour	OUI	NON
<u>Aqueduc</u>			
<i>Dégel</i>			
	Boîte de service	Oui	Non
	Boîte de vanne	Oui	Borne-fontaine entretien ou réparation
	Borne-fontaine	Non	Oui
	Entrée de service	Oui	Non
<i>Entretien</i>			
	Boîte de service	Oui	Non
	Boîte de vanne	Oui	Non
	Borne-fontaine	Non	Oui
	Borne-fontaine peinture	Non	Oui
	Rinçage de bout de ligne	Non	Oui
	Rinçage dirigé	Non	Oui
	Vanne (<i>manipulation</i>)	Oui pour fuite et fermeture	Oui pour manipulation et réparation
<i>Raccordement</i>			
	Entrée de service	Oui	Non
<i>Réparation</i>			
	Entrée de service	Oui	Non
	Boîtier et/ou chambre de vanne	Oui	Non
	Borne-fontaine	Oui avec excavation	Oui sans excavation
	Bris de conduite	Oui	Non
	Purgeur	Non	Oui
	Vanne	Oui avec excavation	Oui sans excavation (avec excavation si pour dégager dalle de toit avec équipement secteur visé voirie)
	Fermeture d'eau		
	Entrée de service	Oui	Oui si urgence et équipe en place
<u>Égout</u>			
<i>Dégel</i>			
	Ponceau ou conduite	Oui	Non
	Puisard	Oui	Non
<i>Nettoyage</i>			
	Conduite	Non	Oui Vactor
	Fossé	Oui	Non
	Ponceau	Oui	Oui Vactor
	Puisard et/ou regard	Oui	Vactor en support
	Bassin de rétention	Secteur	Vactor en support
<i>Raccordement</i>			
	Entrée de service	Oui	Non
<i>Refoulement</i>			
	Conduite	Oui	Non
	Entrée de service	Oui	Non
	Ponceau	Oui	Non
<i>Réparation</i>			
	Conduite principale	Oui	Non
	Entrée de service	Oui	Non
	Ponceau	Oui	Non
	Regard ou puisard	Oui	Non
	Couvercle ou grille	Oui	Oui si pour replacer et équipe en place

Les activités ci-haut mentionnées le sont à titre indicatif et peuvent être modifiées après consultation auprès du Syndicat.

ARTICLE 19 SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)

19.13 Gestion des véhicules et équipements et Centre de distribution
Horaire de travail

Les employés affectés à la Gestion des véhicules et équipements et au centre de distribution travaillent selon l'horaire de travail suivant :

	Atelier central	Secteurs	Magasins Centre de distribution
Jour Lundi au jeudi	6h00 à 15h00 sans repos intercalaire incluant ½ heure pour le repas	6h00 à 15h00 sans repos intercalaire incluant ½ heure pour le repas	6h00 à 15h00 sans repos intercalaire incluant ½ heure pour le repas
Nuit Lundi au jeudi	15h00 à 24h00 sans repos intercalaire incluant ½ heure pour le repas	15h00 à 24h00 sans repos intercalaire incluant ½ heure pour le repas	15h00 à 24h00 sans repos intercalaire incluant ½ heure pour le repas 21h00 à 6h00 sans repos intercalaire incluant ½ heure pour le repas
Jour Mardi au vendredi			6h00 à 15h00 sans repos intercalaire incluant ½ heure pour le repas
Fin de semaine Vendredi au Dimanche	7h00 à 19h00 selon les modalités prévues à 19.01		7h00 à 19h00 selon les modalités prévues à 19.01

19.14 Préposé fourrière et récupération

La semaine régulière de travail des employés affectés à la fourrière municipale est répartie selon l'horaire de travail apparaissant ci-dessous :

ARTICLE 19 SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)

(19.14)

- De 7h30 à 17h00, du lundi au jeudi inclusivement, moins une demi-heure (30 minutes) pour le repas ;
- De 7h30 à 17h00, du jeudi au dimanche inclusivement, moins une demi-heure (30 minutes) pour le repas ;
- De 7h30 à 17h00, du vendredi au lundi inclusivement, moins une demi-heure (30 minutes) pour le repas.

Note : En tout temps, deux (2) employés seront présents à la fourrière municipale.

19.15 Opérateurs réfection de patinoires

- 1- Les employés affectés au poste d'opérateur réfection de patinoires travaillent selon l'horaire suivant :

Lundi au jeudi de 6h00 à 15h00 (horaire de jour) ou 15h00 à minuit (horaire de soir).

Vendredi au dimanche de 6h00 à 18h00 (horaire de jour) ou de 18h00 à 6h00 (horaire de nuit).

Les employés affectés au poste d'opérateur réfection à l'aréna Guimond travaillent selon les horaires suivants :

lundi au jeudi, 5h30 à 14h30

lundi au jeudi, 7h30 à 16h30

lundi au jeudi, 16h30 à 1h30

vendredi au dimanche, 5h30 à 17h30

vendredi au dimanche, 17h30 à 5h30

- 2- Période de repas

Les employés affectés au poste d'opérateur réfection de patinoires bénéficient d'une période raisonnable pour prendre leur repas à l'intérieur de l'aréna, et ce, durant chaque période de travail.

- 3- Période d'opération dans les arénas

La période régulière d'opération automne-hiver dans les arénas se situe entre les mois d'août et d'avril.

ARTICLE 19**SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)**

(19.15 3-)

Les opérateurs réguliers ou en probation dont l'aréna est fermé durant la période printemps-été sont redéployés au Service CLSDS et pourront choisir leur affectation temporaire par ordre d'ancienneté en leur permettant une promotion, une mutation, une rétrogradation ou un déplacement. Malgré ce qui précède, les employés conservent la rémunération associée à leur classe salariale sauf s'ils sont affectés à une fonction de classe supérieure. Les opérateurs réguliers ou en probation dont l'aréna demeure en opération tout l'été demeurent en poste dans leur aréna, ces derniers seront choisis par ancienneté. De plus, lors de circonstances exceptionnelles, telles que fermeture ou bris, le présent article s'applique.

4- Temps supplémentaire

En cas d'absence d'un opérateur réfection de patinoire, le temps supplémentaire doit être offert selon l'ordre de priorité qui suit en respect de l'ordre de la liste d'appels hebdomadaire de temps supplémentaire des arénas :

a) Opérateurs réguliers ou en probation du même aréna :

À l'occasion des deux (2) premières journées d'absence en maladie, accident du travail ou congés sociaux d'un opérateur réfection de patinoires, le temps supplémentaire doit être offert prioritairement aux opérateurs réguliers ou en probation du même aréna.

b) Opérateurs réguliers ou en probation des autres arénas

En cas d'impossibilité de remplacer l'opérateur absent tel que prévu au paragraphe précédent, le temps supplémentaire sera offert aux opérateurs réguliers ou en probation des autres arénas, selon les modalités prévues à l'article 20 de la convention collective.

c) En cas d'impossibilité de remplacer l'opérateur absent comme prévu au paragraphe précédent, le temps supplémentaire sera offert aux opérateurs temporaires du même aréna.**d) En cas d'impossibilité de remplacer l'opérateur absent comme prévu au paragraphe précédent, le temps supplémentaire sera offert aux opérateurs temporaires des autres arénas.**

ARTICLE 19**SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)**

(19.15 4-)

- e) En cas d'impossibilité de remplacer l'opérateur absent comme prévu au paragraphe précédent, le remplacement de l'opérateur absent sera effectué par un employé temporaire réserviste apte à opérer l'équipement de réfection de patinoires.
- f) L'employé temporaire réserviste appelé à remplacer dans les cas prévus au paragraphe précédent (4. E) ne remplace qu'un opérateur réfection de patinoires à la fois, par semaine, par aréna, le total des heures travaillées ne devant pas excéder cent vingt (120) heures par période de trois (3) semaines consécutives.

Si malgré toutes les étapes qui précèdent il est toujours impossible de remplacer un opérateur absent ou de combler les besoins opérationnels dans un aréna, le temps supplémentaire sera offert :

- g) Aux employés réguliers ou en probation aptes à opérer une surfaceuse à l'extérieur du secteur visé du CLSDS.
- h) Aux employés temporaires aptes à effectuer le travail œuvrant à l'extérieur du secteur visé du CLSDS.

Pour être considéré apte à opérer une surfaceuse, un employé doit avoir opéré une surfaceuse dans les trois (3) ans précédant la date où le temps supplémentaire lui est offert.

5- Absence

- a) Les employés visés par la présente clause doivent aviser de leur absence le superviseur d'aréna, au moins une (1) heure avant le début de leur quart de travail.
- b) À compter de la troisième (3^e) journée d'absence en maladie, accident du travail ou congés sociaux d'un opérateur réfection de patinoires, le poste est offert en premier lieu à l'opérateur affecté sur l'équipe de fin de semaine. L'ajustement des heures travaillées s'effectue, avant le retour de ce dernier à son horaire régulier, par l'embauche d'un employé temporaire réserviste apte à opérer l'équipement de réfection de patinoires.

ARTICLE 19**SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)**

(19.15 5-)

En cas d'impossibilité de remplacer l'opérateur absent tel que prévu au paragraphe précédent, le poste est alors offert, par ordre d'ancienneté, à l'opérateur affecté sur l'horaire de fin de semaine des autres arénas, l'ajustement des heures travaillées s'effectuant tel que prévu au paragraphe précédent.

En cas d'impossibilité de remplacer l'opérateur absent tel que prévu au paragraphe précédent, ce dernier est alors remplacé par un employé temporaire réserviste, apte à opérer.

6- Vacances annuelles

- a) Lors de la prise de vacances annuelles d'un opérateur réfection de patinoires, son remplacement est offert en premier lieu par ordre d'ancienneté à un opérateur assigné sur l'équipe de fin de semaine.

En cas d'impossibilité de remplacer l'opérateur absent tel que prévu au paragraphe précédent, ce dernier est alors remplacé par un employé temporaire réserviste apte à opérer.

Cependant, à l'occasion de l'absence d'un opérateur réfection de patinoires en raison de vacances pour une durée de plus de deux (2) jours mais moins d'une (1) semaine, ce dernier est remplacé pour la durée de la période de vacances par un employé temporaire réserviste apte à opérer.

- b) Au cours de la période d'opération des arénas durant la saison d'hiver, un employé à la fois, par aréna peut prendre ses vacances annuelles.
- c) Au cours de la période estivale, les opérateurs réfection de patinoires dont les arénas sont fermés ont préséance pour remplacer les opérateurs réfection de patinoires qui sont en vacances, et ce, par ordre d'ancienneté.

ARTICLE 19 SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)

(19.156-)

d) Pour les employés assujettis au présent horaire, les vacances annuelles décrites à l'article 24.01 s'expriment en heures.

7- Postes vacants

La Ville procède à l'affichage du poste de la manière prévue à l'article 13 de la convention collective.

8- Généralités

La Ville transmet au Syndicat, annuellement, la liste des employés temporaires-réservistes, aptes à opérer l'équipement de réfection de patinoires.

19.16 Surveillant de dépôt – sites matériaux secs

Les employés sur les sites sont des préposés écocentre.

Fabreville (4026 Boul. Dagenais Ouest):

Horaire A : 2 affectations permanentes

Horaire B : 2 affectations permanentes

Écocentre-Centre (1205 Boul. Dagenais Ouest):

Horaire A : 2 affectations permanentes + 1 poste temporaire (sous réserve de 37.02)

Horaire B : 2 affectations permanentes + 1 poste temporaire (sous réserve de 37.02)

Horaire A

La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties en quatre (4) jours de dix (10) heures, du samedi au mardi, de 8h00 à 18h00, incluant une (1) période de trente (30) minutes payées. L'employé doit demeurer sur place durant sa période de repas et est considéré disponible pour répondre aux besoins.

L'article 19.17 de la convention collective s'appliquera en ce qui a trait aux repos intercalaires.

ARTICLE 19 SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)

(19.16) Horaire B

La semaine régulière de travail est de trente-six (36) heures réparties en trois (3) jours de douze (12) heures, du mercredi au vendredi, de

8h00 à 20h00, incluant une (1) période de repas de trente (30) minutes payées (l'employé doit demeurer sur place durant sa période de repas et est considéré disponible pour répondre aux besoins) et une (1) pause de trente (30) minutes payées, en lieu et place des périodes prévues à l'article 19.17 et selon les modalités qui y sont prévues.

Répartition temps supplémentaire

En vertu de l'article 20.04 f), secteur = les deux (2) sites « écocentres ». Lorsque du travail en temps supplémentaire est requis au secteur des écocentres (Fabreville et Écocentre-Centre), la Ville offre le travail selon la séquence suivante:

- 1- Les employés réguliers du secteur;
- 2- Les employés temporaires du secteur.

Prolongation de la journée et TS avant quart (1 heure ou moins) :

- 1) On demande d'abord aux employés réguliers du site et du quart de travail concerne;
- 2) Les employés réguliers du quart de travail concernés (en acceptant un temps de déplacement d'un site à l'autre);
- 3) Les employés temporaires du site et du quart de travail concernés;
- 4) Les employés temporaires du quart de travail concernés.

Jours de fête chômés et payés

L'article 22 de la convention collective s'appliquera intégralement, sauf pour les 2^e et 3^e paragraphes de 22.02 qui ne pourront être applicables pour les horaires des écocentres.

Particularités

A moins de situation hors du contrôle de la Ville, il y aura en tout temps, au moins deux (2) préposés écocentres au site Fabreville et au moins trois (3) préposés écocentres du site Écocentre-Centre.

ARTICLE 19**SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)**

(19.16)

S'il y a lieu, pour respecter ce qui précède, la ville appliquera ce qui suit.

Premièrement, le temps supplémentaire devra être offert selon la séquence suivante:

- 1- Les employés réguliers du secteur;
- 2- Les employés temporaires du secteur.

Deuxièmement, dans les cas où le temps supplémentaire n'a pas permis de combler les postes, un employé temporaire de l'horaire de travail visé pourrait être déplacé dans un autre site en autant que le nombre d'employé minimale sur chaque site soit respecté.

Troisièmement, à partir du moment où la ville sait que l'absence est de plus d'une (1) semaine, la ville appliquera à partir de la deuxième semaine d'absence les modalités de 13.04 (d et (e pour combler un poste vacant. De plus, la ville acceptera tous les mouvements latéraux (affectation temporaire dans la même fonction), car il y a seulement un type de fonction dans les écocentres.

Dans le cas où à partir de la deuxième semaine d'absence, le poste n'a pu être comblé (en art. 13.04 d) ou e)), les mécanismes mentionnés précédemment seront réappliqués jusqu'au comblement du poste.

Comblement d'une affectation et formation

Afin de faciliter le comblement d'une affectation temporaire en 13.04 e), les modalités de l'article 6.06 d) ne sont pas applicable en ce qui concerne les postes en affectations temporaires dans la fonction de préposé écocentre. Exceptionnellement, l'article 13.06 ne sera pas considéré pour les postes de préposé écocentre.

La non-application de 6.06 d) mentionné plus haut ne doit pas avoir pour effet de priver la Ville d'une ressource, où elle a une incapacité de pourvoir le poste du salarié qui souhaite obtenir l'affectation temporaire.

ARTICLE 19 SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)

19.17 Repos intercalaire

Les employés ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes, normalement allouée au milieu de chaque demi-journée (1/2) de travail. Il est entendu que cette pause, doit être prises sur les lieux effectifs du travail ou, au choix de l'employé, à proximité de ces lieux. Les pauses doivent être prises sur les lieux du travail si les installations sanitaires le permettent. Si toutefois cela n'est pas possible, les pauses doivent être prises à proximité du lieu du travail, et ce, afin d'assurer rapidement un retour à l'exécution du travail et minimiser les temps de déplacements.

19.18 Usine La Pinièrea) Horaires de travail

Le tableau ci-dessous, représente les horaires de travail pour le personnel visé par ces horaires.

ÉQUIPE		Semaine 1							Semaine 2							Semaine 3							Semaine 4							Semaine 5							h/5 sem.	h/sem.	
		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	Horaire>>		X		12	12			12	12	12		X	12	12		X		12	12			12	12	12		X	12	12		X	8	8	8	8				
	h/sem.>>				24						60								24						60								32					200	40
2	Horaire>>	12	12	12		X	12	12		X		12	12			12	12	12		X	12	12		X	8	8	8	8		X		12	12						
	h/sem.>>				60						24							60							32							24						200	40
3	Horaire>>		X		12	12			12	12	12		X	12	12		X	8	8	8	8		X		12	12			12	12	12		X	12	12				
	h/sem.>>				24						60							32							24							60						200	40
4	Horaire>>	12	12	12		X	12	12		X	8	8	8	8		X		12	12			12	12	12		X	12	12		X		12	12						
	h/sem.>>				60						32							24							60							24						200	40
5	Horaire>>		X	8	8	8	8		X		12	12			12	12	12		X	12	12		X		12	12			12	12	12		X	12	12				
	h/sem.>>				32						24							60						24							60							200	40
6	Horaire>>		X	10	10	10	10				10	10	10	10				10	10	10	10				10	10	10	10				10	10	10	10				
Entretien	h/sem.>>				40							40						40							40						40							200	40
A	Horaire 36h		X		9	9	9	9				9	9	9	9				9	9	9	9				9	9	9	9				9	9	9	9			
B	Horaire 36h		X	9	9	9	9				9	9	9	9				9	9	9	9				9	9	9	9				9	9	9	9			180	36

Légende pour
équipe 1 à 5:

12 = 7h00 à 19h00 (3 opérateurs)
10 = 7h00 à 17h30 (5 opérateurs)

12 = 19h00 la veille à 7h00 (3 op.)

8 = soutien, 8h (7h à 15h30)

□ = congé

X = jour de temps double

Notes:

En semaine de soutien aux opérations (32hres), l'horaire est de 7h00 à 15h30 (moins 30 minutes de repas non rémunérée).

Les employés affectés à l'opération bénéficient de deux (2) périodes (30 minutes) de repas de jour et d'une (1) (30 minutes) de nuit. Les périodes de repas sont prises sans perte de salaire et de façon à assurer la continuité des opérations.

Pour l'équipe d'opération entretien (#6) l'horaire est de 7h00 à 17h30 (moins 30 minutes de repas non rémunérée)

Le reste de l'équipe est composé de 3 opérateurs, de 3 mécaniciens d'usine et 1 mécanicien mobile ayant des horaires de 36 heures selon A ou B du tableau. Un maximum de 1 opérateur sera affecté sur l'horaire A. Pour tous ces employés, la période de repas est d'une demi-heure et n'est pas rémunérée.

À titre d'exemple:

23 opérateurs

5 équipes de 3 opérateurs en rotation pour l'opération de la station et une équipe de 5 opérateurs en entretien (40h) non assigné à la rotation et 3 opérateurs en entretien (36h)

Opération: 1 opérateur assigné à la console et 2 opérateurs sur le terrain (Liquide et boues) - Incluant 1 chef d'équipe.

Quart de 8hre semaine de 32 heures: Soutien aux opérations

5 opérateurs eau potable/eaux usées non assignés (40h) aux opérations de l'équipe d'entretien

3 opérateurs eau potable/eaux usées (36h) de l'équipe d'entretien

ARTICLE 19**SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)**

19.18b) Remplacement lors d'absences

Le remplacement des absences des opérateurs épuration selon les besoins du Service se fera de la façon suivante : l'employé doit aviser de son absence l'opérateur en devoir chef opérateur épuration selon les modalités définies, au moins deux (2) heures avant le début de son quart de travail. Les parties conviennent que la structure minimale doit être respectée dans l'ordre suivant :

- 1° 3 opérateurs assigné à l'opération en tout temps
- 2° 1 opérateur assigné au soutien aux opérations
- 3° 3 opérateurs sur l'équipe d'entretien (lundi au jeudi – 40h ou 36h)

Le remplacement des opérateurs absents se fait en suivant les priorités indiquées aux paragraphes b.1 à b.5 selon le cas.
Absences d'au plus douze (12) heures

b.1 En absence de 7h00 à 17h30, du lundi au jeudi inclusivement (cette période est écourtée de 30 minutes pour tenir compte du remplacement de l'opérateur durant la période du midi):

- 1° l'opérateur eau potable/eaux usées en semaine de soutien aux opérations, en temps régulier il termine à 15h00 (si son diner est en continu) ;
- 2° l'opérateur eau potable/eaux usées non assigné en rotation de l'équipe d'entretien (40h), de l'usine, en temps régulier, il termine à 17h00 (si son dîner est en continu) ;
- 3° l'opérateur eau potable/eaux usées de l'équipe d'entretien (36h) en temps régulier, il termine à 16h00 (si son dîner est en continu);
- 4° l'employé apte à opérer, de l'usine, en temps régulier ;
- 5° l'opérateur de rotation de l'usine, en congé, en temps supplémentaire;
- 6° l'opérateur apte à opérer, de l'usine, en temps supplémentaire;

ARTICLE 19 SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)

(19.18 b))

7° un employé apte à opérer, de l'usine, en temps supplémentaire.

b.2 Absences survenant entre 15h30 et 19h00 du lundi au jeudi inclusivement (cette période est allongée à 15h00 - 16h00 - 17h00 au besoin pour tenir compte du remplacement de l'opérateur durant la période de repas du midi)

1° l'opérateur eau potable/eaux usées en rotation ayant le moins de temps supplémentaire d'accumulé ;

2° l'opérateur eau potable/eaux usées non assigné en rotation de l'équipe d'entretien 40h et de l'équipe d'entretien 36h en temps supplémentaire;

3° l'employé apte à opérer, de l'usine, en temps supplémentaire.

b.3 Absences survenant entre 19h00 et 7h00 du lundi au jeudi inclusivement (nuits dimanche à lundi, lundi à mardi, mardi à mercredi, mercredi à jeudi) :

1° l'opérateur eau potable eaux usées en rotation, en congé, de l'usine, en temps supplémentaire ;

2° l'opérateur eau potable eaux usées assigné au soutien aux opérations, en temps supplémentaire. Ce dernier termine sa journée à 7h00 (Dans ce cas l'employé peut utiliser ses heures qu'il a en banque sécheur ou ville pour compléter sa semaine normale de travail);

3° l'opérateur eau potable eaux usées non assigné en rotation de l'équipe d'entretien (40h) et de l'équipe d'entretien (36h), en temps supplémentaires. Ce dernier termine sa journée à 7h00. (Dans ce cas l'employé peut utiliser ses heures qu'il a en banque sécheur ou ville pour compléter sa semaine normale de travail);

4° l'employé apte à opérer, de l'usine ce dernier termine sa journée à 7h00.

ARTICLE 19**SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)**

(19.18 b))**b.4 Absences survenant le, vendredi (jeudi 19 h 00), samedi et dimanche**

- 1° l'opérateur eau potable eaux usées en rotation qui a le moins de temps supplémentaire accumulé ;
- 2° l'opérateur eau potable eaux usées non assigné en rotation de l'équipe d'entretien (40h) et de l'équipe d'entretien (36h), qui a le moins d'heures de temps supplémentaire accumulées;
- 3° l'employé apte à opérer en temps supplémentaire;
- 4° l'opérateur de l'équipe d'entretien (36h) de l'horaire « A » en temps régulier, il termine à 16h00 (si son dîner est en continu); (seulement pour le vendredi) Par la suite, l'alinéa b.2 s'applique de 16h00 à 19h00.

b.5 Absences de plus de douze (12) heures (incluant vacances fractionnés et temps repris prévu selon article 20)

Lorsqu'il s'agit d'un remplacement de vacances ou de temps repris d'une période de douze (12) heures ou plus (jour ou nuit) le remplacement est offert à l'opérateur de l'usine en semaine de soutien aux opérations selon les modalités de l'alinéa i à vi. Ce dernier peut refuser de faire le remplacement. Dans ce cas le reste de l'article b.5 s'applique.

- i. Suite à l'affichage du calendrier de vacances avant le 15 mai de chaque année, les opérateurs en semaine de soutien aux opérations disposent d'une période de trente (30) jours pour faire connaître leur choix de modification d'horaire pour fins de remplacement pour la période se terminant le 31 décembre de la même année. Pour la période du 1^{er} janvier au 15 juin, les demandes de modification d'horaire pour fins de remplacements devront être formulées deux (2) semaines à l'avance.
- ii. Le remplacement d'un opérateur en vacances au cours d'une semaine de travail pourra être effectué pourvu que l'opérateur remplaçant puisse combler la totalité des heures de travail prévues au cours de cette semaine;

ARTICLE 19**SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)**

(19.18 b.5)

- iii. L'opérateur qui effectue un remplacement pourra cumuler annuellement un maximum de trente-deux (32) heures en sus des heures accumulées en vertu de la clause 20.06 de la convention collective;
- iv. Les heures accumulées selon le paragraphe 4 qui précède pourront uniquement être prises en congé durant la même année lors d'une (1) semaine de soutien aux opérations, après entente avec le supérieur immédiat;
- v. Malgré ce qui précède, l'opérateur en soutien aux opérations qui remplace un soixante (60) heures en fin d'année et qui ne peut pas la prendre en congé avant la fin de l'année devra le prendre en congé l'année suivante, dès sa première semaine en soutien aux opérations;
- vi. Dans le cas où un employé devrait annuler un remplacement qu'il a planifié en vertu du paragraphe 2 qui précède, il devra demander au superviseur de lui remettre la liste des employés aptes à faire le travail et faire les démarches pour identifier un substitut de cette liste qui accepte de faire le remplacement. À défaut d'y parvenir, l'employé sera considéré comme ayant utilisé son droit de modification d'horaire pour la période d'un (1) an débutant le 15 juin, à l'exception d'un décès ou de funérailles;

Dans le cas où un remplacement n'a pas été comblé conformément aux alinéas précédents, un opérateur non assigné en rotation de l'équipe d'opérateur entretien (40h) ou un opérateur de l'équipe d'entretien (36h) est choisi par ancienneté pour remplacer en premier lieu, les absences de plus de douze (12) heures. La cédule de travail de cet opérateur est balancée sur la base de quarante (40) heures par semaine durant toute l'année et il bénéficie des dispositions décrites au paragraphe c). Lorsque plus d'un remplacement est requis ou que cet opérateur n'est pas disponible, l'ordre suivant est respecté :

1° un autre opérateur, par ancienneté, non assigné en rotation de l'équipe d'entretien (40h) ou de l'équipe d'entretien (36h) de l'usine, apte à opérer, en temps régulier ;

2° l'employé de l'usine, apte à opérer, en temps régulier.

ARTICLE 19**SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)**

(19.18)c) Rémunération des opérateurs épuration

L'horaire de travail de l'opérateur eau potable eaux usées en rotation et de l'opérateur non assigné en rotation de l'équipe d'entretien (40h) est balancé sur la base de quarante (40) heures par semaine.

d) Jours de fêtes

Les fêtes prévues à l'article 22.01 de la convention collective équivalent à huit (8), dix (10) ou douze (12) heures de congé selon le nombre d'heures travaillées le jour de la fête.

L'article 22.04 s'applique en plus du paiement de la fête à taux simple.

Les congés fériés, débutant normalement à minuit, seront considérés débiter la veille selon l'heure de début des horaires établit, pour l'application des paiements de congés ou de l'application du surtemps.

Les fêtes ne sont pas chômées par les opérateurs en rotation, incluant les opérateurs en semaine de soutien aux opérations, et elles leurs sont payées en surplus de leur paie normale.

Les opérateurs en devoirs qui désirent chômer la fête devront se faire remplacer, deux (2) semaines avant la date du congé férié, via le respect de la liste de temps supplémentaire en fonction lors dudit remplacement. Advenant qu'aucun opérateur ne soit disponible, les opérateurs cédulés seront obligés de travailler.

Pour les opérateurs non assignés en rotation qui travaillent sur l'équipe d'entretien (40h et 36h), elles sont chômées sans perte de revenus.

e) Vacances annuelles

La semaine de vacances débute normalement le vendredi à compter de 19h00 et se termine le vendredi suivant à 18h59. Pour les employés assujettis au présent horaire, les vacances annuelles décrites à l'article 24.01 s'expriment en heures.

ARTICLE 19**SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)**

(19.18 e))

Un maximum de deux (2) opérateurs en rotation par équipe assignés à l'opération peuvent prendre leurs vacances en même temps en autant que le remplacement de ces deux (2) opérateurs en rotation puisse être fait en temps régulier par du personnel apte à opérer.

Un maximum de quatre (4) opérateurs non-assigné en rotation de l'équipe d'entretien (40h et 36h) peuvent prendre leurs vacances en même temps en autant que le minimum requis en 19.18 b) est respecté en temps régulier. Indépendamment de leur horaire de travail.

Un maximum de deux (2) opérateurs en semaine de soutien aux opérations peuvent prendre leurs vacances en même temps.

Un maximum de deux (2) mécaniciens peuvent prendre leurs vacances en même temps,

Nonobstant les paragraphes qui précèdent, la Ville ne sera pas tenue d'accorder des vacances à plus de 50% de l'ensemble des opérateurs de l'usine en même temps.

f) Douche pour opérateurs au sécheur

Lorsque les opérations du sécheur s'effectuent de façon continue, les opérateurs assignés au sécheur travaillent douze heures trente (12h30) par jour plutôt que douze (12) heures, cette demi-heure (30 minutes) de temps étant requise pour prendre une douche.

La demi-heure (30 minutes) de temps pour la prise de douche est cumulable jusqu'à un maximum de trente-deux (32) heures. Ces heures sont au choix de l'employé, payées ou reprises en congés selon les procédures régulières. Lorsque ce maximum est atteint, ce temps accumulé est remis, à l'employé, en congé à être pris dans sa première (1^{ière}) semaine de travail, comme opérateur en semaine de soutien aux opérations.

Malgré ce qui précède, l'employé peut, s'il y a entente à cet effet avec son gestionnaire, prendre un ou des jours de congés cumulés dans une semaine comme opérateur.

Tous les autres employés ont une période de trente (30) minutes de temps de douche, pendant la période de travail, en fin de journée.

ARTICLE 19 SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)

(19.18)g) Temps supplémentaire

Les parties conviennent que la répartition et la compilation, prévues à l'article 20 de la convention collective, des heures en temps supplémentaire offertes aux employés sont faites sur une base journalière.

19.19 Préposé à la gestion des biens saisisa) Horaire

L'employé régulier ou en probation occupant la fonction de préposé à la gestion des biens saisis a un horaire régulier de travail de trente-six (36) heures par semaine, et reçoit la rémunération prévue à 19.01 a) réparties de la façon suivante :

du lundi au jeudi de 6h00 à 15h00, moins une demi-heure (30 minutes) pour le repas.

du mardi au vendredi de 6h00 à 15h00, moins une demi-heure (30 minutes) pour le repas.

Les employés travaillant sur ces horaires n'ont pas droit aux pauses intercalaires prévues à 19.17.

b) Vacances annuelles

Les vacances sont prises à concurrence d'un employé à la fois.

c) Il est entendu qu'un seul policier, excluant un sergent, peut effectuer les mêmes tâches qu'un préposé à la gestion des biens saisis. Toutefois, les activités suivantes ne pourront être exécutées que par des policiers : dépôts d'argent, attestation (signature) de destruction de drogue, destruction d'armes et perquisitions / saisies.

ARTICLE 19**SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)**

19.20 Mécanicien stations de pompage et électricien de la division soutien opérationnela. Horaire de travailMécaniciens stations de pompage

Groupe A : De 7h00 à 16h30, du lundi au jeudi inclusivement, moins une demi-heure (30 minutes) pour le repas.

Groupe B : De 7h00 à 16h30, du mardi au vendredi inclusivement, moins une demi-heure (30 minutes) pour le repas.

Électriciens de la division soutien opérationnel

Groupe A : De 7h30 à 17h00, du lundi au jeudi inclusivement, moins une demi-heure (30 minutes) pour le repas.

Groupe B : De 7h30 à 17h00, du mardi au vendredi inclusivement, moins une demi-heure (30 minutes) pour le repas.

b. Disponibilité

Une liste de disponibilité pour les mécaniciens pompage et une pour les électriciens est établie de façon volontaire par ancienneté et rotation. À défaut de trouver un employé volontaire, les autres employés du secteur pourront se mettre en disponibilité par ordre d'ancienneté et rotation (fonctionnement annexe « F »). À défaut de déterminer un employé disponible, le superviseur assignera l'employé apte à effectuer le travail par ordre inverse d'ancienneté.

Un employé ne pourra ainsi être assigné plus d'une (1) semaine par mois à moins qu'exceptionnellement, il ne manque des effectifs. Cette liste indique le nom de l'employé qui assure la disponibilité pour chaque semaine de l'année. L'employé en disponibilité doit effectuer le travail au moment requis tel que prévu à l'article 20.02 c) et reçoit la prime prévue à l'article 21.04.

Chaque liste entièrement complétée est remise au superviseur au moins deux (2) semaines avant sa mise en application et couvre une période d'au moins un (1) mois de calendrier à la fois.

L'employé ne peut être mis en disponibilité durant ses vacances.

ARTICLE 19 SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)

(19.20 b.)

Durant ses périodes de disponibilités, l'employé n'est pas tenu de demeurer à son domicile. Cependant, il doit pouvoir être contacté facilement et sans ambiguïté. De plus, il doit pouvoir intervenir à l'intérieur d'un délai raisonnable. Dans le cas d'un empêchement sérieux et imprévu, l'employé devra communiquer avec le Centre de gestion qui devra trouver un suppléant parmi les employés aptes à effectuer le travail, pour assurer la disponibilité à sa place.

Le Centre de gestion suivra alors la liste de temps supplémentaire mais ne pourra être imputable des erreurs qui pourraient être commises. À défaut de trouver un employé volontaire, l'employé ayant le moins d'ancienneté sera assigné.

Malgré ce qui précède, l'employé en disponibilité peut se faire remplacer en fractionnant sa semaine par un autre employé volontaire.

c. Temps de douche

Tous les employés ont une période de trente (30) minutes de temps de douche, pendant la période de travail, en fin de journée.

19.21 Mécaniciens mobiles (2 postes)**1) Lieu de poinçon**

- Un (1) mécanicien mobile Usine Lapinière et stations de pompage
- Un (1) mécanicien mobile Usines Auteuil et Fabreville

La double affectation existe exclusivement pour ces deux (2) postes de mécaniciens mobiles.

L'Employeur affecte les employés dans leur lieu de travail respectif tel qu'indiqué ci-dessus. Tout en respectant l'horaire de travail établi, l'Employeur pourra déroger à l'affectation habituelle du mécanicien mobile pour les motifs urgents suivants :

I. Pour le remplacement d'un mécanicien absent pour une période d'un (1) mois et plus lorsque le poste temporairement vacant n'a pu être autrement comblé ;

II. Lorsque se présente une situation d'urgence justifiant la réalisation sans délai de travaux à la suite d'un bris mécanique engendrant un risque de non-respect des normes de qualité de l'effluent prescrites par le ministère.

ARTICLE 19**SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)**

(19.21)2) Horaire de travail

Auteuil et Fabreville, du mardi au vendredi, de 7h30 à 17h00
La Pinière et station de pompage, du mardi au vendredi, de 7h00 à 16h30.

Malgré ce qui précède, si le mécanicien mobile est affecté au remplacement d'un mécanicien prévu selon 1.i), il prendra l'horaire de travail du mécanicien absent.

3) Affectation du mécanicien mobile

Le mécanicien mobile a son calendrier annuel d'affectation en fonction des besoins pour la division assainissement des eaux et ce pour un maximum de deux (2) blocs. L'employeur produira un calendrier des lieux d'affectation du mécanicien mobile en fonction des besoins prévus pour l'année à venir. Le tout à être présenté à l'employé et au syndicat le premier mercredi de décembre précédent ladite année d'affectation.

L'employeur assure le transport du mécanicien et des équipements requis pour son travail.

4) Temps supplémentaire

L'employé se voit octroyer aux fins de compilation une heure de plus que le mécanicien ayant le plus grand nombre d'heures supplémentaires du secteur où il est affecté.

5) Vacances

L'employé fera son choix de vacances suivant le secteur où il sera affecté suivant le calendrier annuel d'affectation.

6) Affectation temporaire

L'employé est considéré dans son secteur d'affectation au moment où il postule lors d'affichage d'une affectation temporaire.

7) Uniforme

L'employé aura droit au même nombre de points que le mécanicien station de pompage

ARTICLE 19 SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)

(19.21)8) Temps de douche

Cet employé a une période de trente (30) minutes de temps de douche, pendant la période de travail, en fin de journée.

9) Évaluation de l'emploi

Le comité-conjoint d'évaluation prévu à l'article 34 se rencontrera dans les meilleurs délais afin d'évaluer le classement de la nouvelle fonction de mécanicien mobile.

19.22**Foresterie**

L'horaire de travail des employés travaillant à la foresterie de semaine est du lundi au jeudi, de 6h30 à 16h00, dont trente (30) minutes allouées pour le repas, en lieu et place des périodes prévues à l'article 19.17 et selon les modalités qui y sont prévues.

Les employés de la foresterie de fin de semaine travaillent sur un horaire du vendredi au dimanche de 6h00 à 18h00 avec une (1) période de repas de trente (30) minutes payées et une (1) pause de trente (30) minutes payées, en lieu et place des périodes prévues à l'article 19.17 et selon les modalités qui y sont prévues.

Les employés de la foresterie peuvent être déplacés à la voirie en période d'hiver uniquement pour les activités de tassement, tout en maintenant leur horaire de travail. Dans la mesure où l'employé en est avisé la veille, il sera dès lors soumis à l'horaire de travail de la voirie, pour la journée entière.

ARTICLE 20 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

20.01 Tout travail effectué par un employé, à la demande du directeur ou son représentant en plus ou en dehors des heures régulières de travail, tel qu'indiqué à l'article 19, est considéré comme du travail en temps supplémentaire et est rémunéré de la façon suivante :

- a) au taux de salaire horaire et demi (150%) pour toutes les heures de travail effectué en sus de la journée régulière de travail et de la semaine régulière de travail;
- b) au taux de salaire horaire double (200%) pour toutes les heures de travail effectuées le jour du dimanche ou, le deuxième (2^e) jour de congé hebdomadaire, pour ceux qui travaillent sur un horaire de fin de semaine, en rotation ou en alternance et pour ceux qui travaillent sur un horaire particulier chevauchant une journée de fin de semaine;
- c) au taux de salaire horaire double (200%) pour tout travail exécuté au cours de l'un ou de l'autre des jours de fêtes chômés et payés énumérés à l'article 22 des présentes, et ce, en plus de la fête payée;
- d) au taux de salaire horaire double (200%) lors d'un jour de fête chômé et payé déplacé, incluant les fêtes déplacées en vertu de l'article 22.02, alors que le jour de fête chômé et payé d'origine est rémunéré au taux de salaire horaire et demi (150%). Toutefois, lorsque le jour de fête chômé et payé d'origine tombe un dimanche, tout travail fait en temps supplémentaire est rémunéré au taux de salaire double (200%) et le jour de fête chômé reporté est également rémunéré au taux de salaire double (200%).

20.02 Liste des employés désirant effectuer du temps supplémentaire

- a) En application de l'alinéa 20.02 d), aux fins d'attribution du temps supplémentaire, la Ville affiche les listes suivantes:

Pour la division voie publique:

HIVER : une (1) liste pour le jour, une (1) pour la nuit et une (1) de fin de semaine.

ÉTÉ : une (1) liste pour le jour et la nuit et une (1) de fin de semaine.

Pour les autres divisions et services:

Une (1) liste hebdomadaire en tout temps

ARTICLE 20**TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)**

(20.02)

- b) Tous les employés réguliers ou en probation sont réputés être inscrits sur la liste de temps supplémentaire. L'employé ne désirant pas être inscrit sur la liste devra en aviser par écrit son supérieur immédiat au plus tard cinq (5) jours avant l'émission de la prochaine liste. Le même délai s'applique pour en être remis.

L'employé qui décide de s'y réinscrire se verra octroyer, pour fins de calcul, une (1) heure de plus que le maximum d'heures accomplies par un employé de même fonction.

L'employé inscrit doit fournir un seul numéro de téléphone et s'assurer d'informer son supérieur immédiat de tout changement de numéro à l'aide du formulaire prévu à cet effet.

Cependant, le fait pour un employé d'inscrire son nom à l'une de ces listes ne crée pas d'obligation de sa part.

- c) Compte tenu des besoins du Service, le temps supplémentaire est offert en priorité à l'employé régulier ou en probation qui a le moins d'heures accumulées dans sa fonction et dont le nom apparaît sur la liste de jour ou de nuit ou de fin de semaine.

Dans tous les cas, l'employé appelé à agir en temps supplémentaire doit être apte à accomplir le travail et être disponible, lors des rappels d'urgence, dans l'heure qui suit.

- d) L'année de référence aux fins de compilation hebdomadaire du temps supplémentaire débute le samedi précédant le début de la période d'hiver prévue à la clause 19.04 a) de la convention collective. Les listes hebdomadaires de compilation du temps supplémentaire sont affichées, à chaque semaine, le jeudi avant midi (12h00).

La compilation des heures en temps supplémentaire doit tenir compte des heures non accomplies par un employé à cause d'absences maladie, accident du travail, refus et non disponible (tel que pas de réponse, répondeur, départ hâtif, etc.) pour fins de distribution équitable seulement, sauf si c'est l'absence de l'employé qui génère le temps supplémentaire.

ARTICLE 20**TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)**

(20.02 d))

Aux fins de compilation hebdomadaire des heures en temps supplémentaire, toutes les heures en temps supplémentaire dans une fonction autre que la fonction régulière de l'employé sont compilées dans la fonction régulière de l'employé.

- e) Il est loisible à l'employé de vérifier auprès de son superviseur le registre du temps supplémentaire
- f) L'employé en probation ou à l'essai se voit octroyer, pour fins de calcul, une (1) heure de plus que le maximum d'heures accomplies par un employé de même fonction. Lorsqu'un employé obtient une affectation temporaire, ses heures de temps supplémentaire le suivent.
- g) Le travail supplémentaire formant une période continue avec les heures régulières de travail est offert aux employés réguliers ou en probation de l'équipe de jour s'il se situe entre 7h30 et 19h30, et aux employés de l'équipe de nuit s'il se situe entre 19h30 et 7h30.

Advenant qu'il y ait du temps supplémentaire à accomplir après le départ des employés de l'équipe de jour, l'employeur doit faire appel aux employés réguliers ou en probation de l'équipe de nuit; dans le cas de temps supplémentaire après le départ des employés de l'équipe de nuit, il est accordé aux employés de l'équipe de jour.

Les employés de fin de semaine se verront offrir le temps supplémentaire non comblé par les paragraphes ci-dessus.

Le temps supplémentaire à accomplir la fin de semaine est accordé selon les mêmes règles après avoir priorisé l'équipe de fin de semaine.

Le point 20.02g) ne s'appliquera pas pour les équipes d'électriciens à la signalisation prévu à l'article 19.05.

- h) Malgré ce qui précède, les parties conviennent d'appliquer les dispositions particulières suivantes en ce qui concerne le temps supplémentaire :

ARTICLE 20 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)

(20.02 h))

- 1- Le travail en temps supplémentaire est d'abord offert à l'employé qui a déjà commencé le travail en temps régulier, mais ce temps supplémentaire ne devra en aucun cas dépasser une (1) heure. Dans ce cas cet employé sera remplacé en vertu des dispositions de l'article 20.02 c).

Au Service des Immeubles, parcs et espaces publics (IPEP), le travail en temps supplémentaire est d'abord offert à l'employé qui a déjà commencé le travail en temps régulier, mais ce temps supplémentaire ne devra en aucun cas dépasser trois (3) heures. Dans ce cas, cet employé sera remplacé en vertu des dispositions de l'article 20.02 c).

Au Service de la Gestion de l'eau, incluant la division égouts-aqueducs (Module), le travail en temps supplémentaire est d'abord offert à l'employé qui a déjà commencé le travail en temps régulier, mais ce temps supplémentaire ne devra en aucun cas dépasser trois (3) heures. Dans ce cas, cet employé sera remplacé en vertu des dispositions de l'article 20.02 c).

- 2- En ce qui concerne l'équipe de soufflage lors de l'utilisation de camions, l'épandage, le tassement ou les activités d'excavation durant la période hivernale à la voirie, il est convenu que :
 - i. Lorsqu'il y a du travail en temps supplémentaire en continuité du quart de travail de nuit, le temps supplémentaire requis entre 5h00 et 7h30 est offert en premier lieu aux employés réguliers ou en probation du quart de nuit et à défaut d'employés réguliers ou en probation volontaires du quart de nuit en nombre suffisant, le temps supplémentaire est offert aux employés temporaires de nuit.

De la même façon, lorsqu'il y a du travail en temps supplémentaire en continuité du quart de travail de jour, le travail en temps supplémentaire requis entre 17h00 et 19h30 est offert en premier lieu aux employés réguliers ou en probation du quart de jour et, à défaut d'employés réguliers ou en probation volontaires du quart de jour en nombre suffisant, le temps supplémentaire est offert aux employés temporaires du quart de jour.

ARTICLE 20 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)

(20.02h)

Il est entendu qu'après avoir offert le temps supplémentaire conformément aux deux (2) paragraphes qui précèdent, l'employé de jour peut se voir offrir du temps supplémentaire de nuit tout comme un employé de nuit peut se voir offrir du temps supplémentaire de jour si tel temps supplémentaire est requis.

Les employés de fin de semaine se verront offrir le temps supplémentaire non comblé par les paragraphes ci-dessus.

- ii. Le temps supplémentaire à accomplir la fin de semaine de nuit est offert en premier lieu aux employés réguliers ou en probation de l'équipe de nuit sur semaine.

Pour les besoins de fin de semaine de jour, la même séquence s'applique en priorisant les équipes de jour travaillant la semaine.

- i) Équipe de soufflage

L'équipe de soufflage, lors de l'utilisation de camions, se définit comme suit :

- Un (1) chauffeur opérateur catégorie « E » (souffleuse) ;
- lorsqu'il y a des trottoirs dans le parcours, un (1) chauffeur-opérateur catégorie « B » (tracteur-trottoir) ;
- un (1) journalier (signaleur).

- j) Rappel au travail

Tout employé, rappelé au travail par le directeur ou son représentant pour effectuer du travail en temps supplémentaire reçoit une rémunération minimale équivalant à trois (3) heures au taux applicable en temps supplémentaire.

ARTICLE 20 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)

20.03 L'employé régulier ou en probation a préséance quant au choix du travail à accomplir durant les heures de temps supplémentaire lorsque la Ville requiert les services d'employés temporaires.

Un employé régulier ou en probation qui accepte des heures en temps supplémentaire ne peut se prévaloir de son ancienneté pour déplacer un employé régulier ou en probation qui travaille sur son horaire régulier.

20.04 Principe d'application

a) Chauffeur

Lorsque du travail en temps supplémentaire doit être effectué dans la fonction de chauffeur, la Ville offre le temps supplémentaire aux chauffeurs de la fonction visée du secteur concerné. Par la suite, la Ville offre le temps supplémentaire au chauffeur qui a accumulé le moins de temps supplémentaire durant la semaine. Par la suite, le temps supplémentaire est offert aux autres employés réguliers ou en probation du secteur visé, aptes à opérer. Lorsqu'il y a égalité entre plusieurs chauffeurs dans la compilation du temps supplémentaire, l'ancienneté est le facteur déterminant.

b) Préposé entretien des réseaux

Lorsque du travail en temps supplémentaire doit être effectué dans la fonction de préposé entretien des réseaux, la Ville l'offre aux employés de la fonction visée dans le secteur visé. Par la suite, la Ville l'offre aux aides-préposés entretien des réseaux dans le secteur visé. À défaut de trouver le personnel requis, la Ville procède ensuite en offrant le travail en temps supplémentaire à être effectué dans la fonction de préposé entretien des réseaux aux employés aptes à effectuer le travail dans le secteur visé conformément à l'article 20.04 i).

c) Aide-préposé entretien des réseaux

Lorsque du travail en temps supplémentaire doit être effectué dans la fonction d'aide-préposé entretien des réseaux, la Ville l'offre aux employés de la fonction visée dans le secteur visé. Par la suite, la Ville offre le temps supplémentaire aux préposés entretien des réseaux dans le secteur visé. À défaut de trouver le personnel requis, la Ville offre le travail supplémentaire dans la fonction d'aide-préposé entretien des

ARTICLE 20 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)

(20.04 c))

réseaux aux employés aptes à effectuer le travail dans le secteur visé conformément à l'article 20.04 i).

d) Chauffeur opérateur nettoyage de réseaux

Lorsque du travail en temps supplémentaire doit être effectué dans la fonction de chauffeur opérateur nettoyage de réseaux, la Ville l'offre aux employés de la fonction visée dans le secteur visé. Par la suite, la Ville offre le temps supplémentaire aux aides-opérateurs nettoyage de réseaux dans le secteur égout et aqueduc. A défaut, la Ville l'offre aux employés réguliers ou en probation du secteur visé, aptes à effectuer le travail.

e) Aide-opérateur nettoyage de réseaux

Lorsque du travail en temps supplémentaire doit être effectué dans la fonction d'aide-opérateur nettoyage de réseaux, la Ville l'offre aux employés de la fonction visée dans le secteur visé. Par la suite, la Ville offre le temps supplémentaire aux chauffeurs opérateurs nettoyage de réseaux dans le secteur visé. À défaut, la Ville l'offre aux employés réguliers ou en probation du secteur visé, aptes à effectuer le travail.

f) Autres fonctions

Lorsque du travail en temps supplémentaire doit être effectué dans toute autre fonction que celle de chauffeur, chauffeur-opérateur ou de préposé ou aide-préposé entretien des réseaux, la Ville l'offre aux employés de la fonction visée du secteur visé. Par la suite, elle l'offre aux employés réguliers ou en probation, aptes à effectuer le travail, du secteur visé. À défaut, elle l'offre aux employés temporaires œuvrant dans le secteur et par la suite aux employés réguliers ou en probation aptes à effectuer le travail de la fonction visée des autres secteurs.

g) Le temps supplémentaire est offert selon les dispositions de l'article 20.02 et selon les principes d'application de l'article 20.04.

L'employé qui accepte le temps supplémentaire offert peut se prévaloir des dispositions prévues à l'article 13.04 c) de la

ARTICLE 20 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)

(20.04 g))

convention collective mais en aucun temps il ne pourra déplacer un employé régulier dans sa fonction régulière.

Si deux employés ont la même fonction, le poste est offert à celui qui a le moins de temps accumulé sur le registre d'appel.

h) Lorsqu'il y a égalité entre plusieurs employés dans la compilation du temps supplémentaire, l'ancienneté est le facteur déterminant.

i) Aide-préposé et préposé entretien des réseaux

Les attributions du temps supplémentaire se font selon l'ordre suivant :

- 1- L'employé régulier qui détient un permis de conduire classe 3 en autant qu'il réponde aux exigences normales de la fonction ;
- 2- L'employé régulier qui détient un permis de conduire classe 3 temporaire (apprenti) en autant qu'il réponde aux exigences normales de la fonction, à la condition que l'employé l'accompagnant détienne le permis de conduire classe 3 ;
- 3- L'employé régulier qui ne détient pas un permis de conduire classe 3 ou temporaire (classe 3) en autant qu'il réponde aux exigences normales de la fonction, à la condition que l'employé l'accompagnant détienne le permis de conduire classe 3 ;
- 4- L'employé temporaire qui détient un permis de conduire classe 3 en autant qu'il réponde aux exigences normales de la fonction ;
- 5- L'employé temporaire qui détient un permis de conduire classe 3 temporaire (apprenti) en autant qu'il réponde aux exigences normales de la fonction, à la condition que l'employé l'accompagnant détienne le permis de conduire classe 3 ;
- 6- L'employé temporaire qui ne détient pas un permis de conduire classe 3 ou un temporaire (classe 3) en autant qu'il réponde aux exigences normales de la fonction, à la condition que l'employé l'accompagnant détienne le permis de conduire classe 3.

ARTICLE 20 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)

20.05 Temps supplémentaire durant la période de vacances1- Départ pour vacances

- a) La période de vacances annuelles débute normalement à compter de minuit une minute (00h01) le samedi matin pour se terminer le vendredi à 23h59, fin de la période de vacances.
- b) Advenant qu'il y ait du temps supplémentaire à accomplir, l'employeur pourra faire appel au service de l'employé qui quitte pour vacances (jeudi soir), et ce, jusqu'à minuit en autant qu'il s'agit d'un travail déjà commencé, qu'il a le moins de temps supplémentaire et que son nom apparaît à la liste pour fins de répartition équitable.
- c) Malgré ce qui précède, l'employé qui aura quitté son travail au cours de la journée du jeudi jour précédent ses vacances, ne sera pas rappelé à compter de 00h01 le samedi matin, advenant du temps supplémentaire à accomplir.
- d) Si un jour de fête chômée prévu à l'article 22, même s'il coïncide avec la période de vacances, c'est-à-dire qui précède ou suit immédiatement ladite période, ce jour de fête ne doit pas être considéré comme jour de vacances.
- e) Pour les employés de fin de semaine, la semaine de vacances peut être prise sur deux (2) semaines différentes, afin d'assurer à l'employé une période continue de vacances.

2- Retour de vacances annuelles

La période de vacances prenant fin le vendredi à 23h59, le temps supplémentaire devra être offert à l'employé qui a le moins d'heures accumulées dans sa fonction à compter de minuit une minute (00h01), le samedi et ce, en autant que son nom apparaît sur la liste de jour ou de nuit.

ARTICLE 20 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)

20.06 Temps supplémentaire accumulé remis en temps

- a) Tout employé peut choisir d'accumuler les heures travaillées en temps supplémentaire jusqu'à concurrence d'un total de quatre-vingts (80) heures et d'en prendre le remboursement sous forme de congé équivalent.
- b) L'employé qui désire bénéficier de ce droit doit, au plus tard le 15 janvier d'une année, exprimer son choix à la Ville.
- c) Au plus tard le 1^{er} décembre de la même année, si l'employé n'a pas pris le nombre d'heures accumulées auxquelles il a droit, les heures accumulées non utilisées lui seront payées conformément à l'article 20.01 vers le 15 décembre.
- d) Les heures de congé ainsi accumulées devront être reprises en journées complètes de travail.
- e) Toute demande de prise de congé doit être soumise par l'employé au moins une (1) semaine à l'avance et il doit, au préalable, obtenir l'autorisation du directeur ou son représentant.
- f) Pendant la prise d'un de ces jours de congé, l'employé est réputé être en vacances aux fins de l'application de l'article 20.05.
- g) À chaque semaine, l'employé peut décider de se faire payer le temps supplémentaire fait dans la semaine courante.

20.07 Temps supplémentaire – Mécanicien – Division gestion des véhicules et équipements

Conformément aux modalités d'application prévues à l'article 20 – temps supplémentaire de la convention collective, le temps supplémentaire requis dans un secteur est d'abord offert au mécanicien régulier ou en probation travaillant dans ce secteur.

Si aucun mécanicien du secteur concerné n'est disponible, le temps supplémentaire est alors offert aux mécaniciens réguliers ou en probation de l'atelier central.

En dernier lieu, le temps supplémentaire est offert au mécanicien temporaire du secteur concerné.

ARTICLE 20 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)

20.08 Temps supplémentaire – Soudeurs – Division gestion des véhicules et équipements

Conformément aux modalités d'application prévues à l'article 20 de la convention collective, le temps supplémentaire requis dans un secteur est d'abord offert au soudeur régulier ou en probation travaillant dans ce secteur.

Si aucun soudeur du secteur concerné n'est disponible, le temps supplémentaire est alors offert aux autres soudeurs réguliers ou en probation.

En dernier lieu, le temps supplémentaire est offert au soudeur temporaire du secteur concerné.

20.09 Temps supplémentaire au Service des immeubles, parcs et espaces publics

Lorsque du travail en temps supplémentaire est requis à la Gestion des immeubles et Signalisation, la Ville offre le travail selon la séquence suivante:

- 1- Aux employés réguliers et en probation de la fonction et du sous-secteur visé;
- 2- Aux employés réguliers et en probation du sous- secteur visé, aptes à faire le travail;
- 3- Aux employés temporaires du sous-secteur visé, aptes à faire le travail;
- 4- Aux employés réguliers et en probation du secteur visé, aptes à effectuer le travail;
- 5- Aux employés temporaires du secteur visé, aptes à effectuer le travail;
- 6- Aux employés réguliers et en probation de l'autre secteur, aptes à effectuer le travail;
- 7- Aux employés temporaires de l'autre secteur, aptes à faire le travail;

ARTICLE 20

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)

(20.09)

SECTEUR IMMEUBLES	SECTEUR SIGNALISATION
<u>Sous-secteur ventilation/climatisation/réfrigération</u> Mécanicien sénior réfrigération Mécaniciens de machines fixes	
<u>Sous-secteur électricité bâtiments</u> Électricien en bâtiments	<u>Sous-secteur feux de circulation/éclairage de rue</u> Électricien en signalisation Apprenti électricien signalisation
<u>Sous-secteur peinture</u> Peintre Tireur de joint	
<u>Sous-secteur menuiserie</u> Journalier Menuisier chef d'atelier Menuisier Serrurier Soudeur Exterminateur	
<u>Sous-secteur plomberie/chauffage</u> Plombier Tuyauteur	

ARTICLE 21**PRIMES**

21.01 Les primes énumérées dans le présent article sont distinctes du salaire régulier. En aucun cas elles ne sont ajoutées au salaire régulier ; que ce soit pour le calcul du paiement du temps supplémentaire, des fêtes chômées et payées, des jours de maladie, des vacances, etc.

Sous réserve de dispositions contraires, toutes les primes, sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2022 et sont indexées par la suite au 1^{er} janvier de chaque année selon le pourcentage des augmentations salariales

21.02 **Prime de nuit**

À l'exception des employés qui terminent leur journée normale de travail avant 18h01 et de ceux dont la journée de travail débute entre 6h00 et 8h00 et des employés rémunérés en temps supplémentaire, les employés reçoivent à compter du 1^{er} janvier 2022 une prime de nuit d'un dollar et soixante-six (1,66\$) l'heure en sus de leur taux horaire régulier.

Nonobstant le paragraphe précédent, les employés travaillant sur des horaires en rotation au Service de la Gestion de l'eau reçoivent la prime de nuit pour l'ensemble des heures travaillées en temps régulier.

21.03 **Prime de chef d'équipe**

L'employé qui, tout en travaillant lui-même est assigné par le directeur du Service ou son représentant à diriger sous la juridiction du superviseur un groupe d'employés reçoit, à compter du 1^{er} janvier 2022, pour la durée de son assignation, une prime d'un dollar et soixante-six (1,66\$) l'heure en autant qu'il exerce cette fonction pour une durée minimum de quatre (4) heures consécutives au cours d'une journée normale de travail. Cette prime est accordée prioritairement à l'employé régulier ou en probation, en autant que celui-ci soit qualifié pour le travail à accomplir.

21.04 **Prime de disponibilité**

L'employé régulier ou en probation, requis par le directeur ou son représentant de demeurer en disponibilité bénéficié, à compter du 1^{er} janvier 2022, d'une prime de deux dollars et vingt-deux (2,22\$) pour chaque heure où l'employé est en disponibilité, qu'il soit appelé au travail ou non.

ARTICLE 21 PRIMES (suite)

(21.04)

Dans tous les cas, si cet employé est rappelé au travail par le directeur ou son représentant au cours de cette période de disponibilité, il reçoit, en plus de la prime de disponibilité, le montant gagné selon les dispositions de l'article 20.02 j) (rappel au travail) et de 20.01 (temps supplémentaire).

21.05**Prime pour mécanicien et livreur-carrossier**

La Ville verse un montant annuel de six cent trente-trois dollars (633\$) (taux au 1^{er} janvier 2022) en compensation du coût d'achat ou de remplacement des outils personnels exigés par l'employeur. Ce montant est versé le deuxième (2^e) mercredi de décembre de chaque année.

À compter du 1^{er} janvier 2025, le montant annuel de la prime est de sept cent cinquante dollars (750\$). À compter du 1^{er} janvier 2026 et pour les années suivantes, le montant est indexé selon le pourcentage des augmentations salariales.

La Ville s'engage à remplacer les outils brisés sur remise de celui-ci.

21.06**Prime pour signaleur-souffleuse**

La Ville verse à tout employé affecté à la fonction de signaleur-souffleuse une prime égale à quatre-vingt-dix-neuf (0,99\$) cents l'heure, et ce à compter du 1^{er} janvier 2022.

Cette prime est versée à l'employé visé pour les heures travaillées comme signaleur-souffleuse.

21.07**Prime pour remorque**

L'employé conduisant un véhicule avec remorque reçoit une rémunération équivalente à 0,81 \$/heure (taux au 1^{er} janvier 2022). Dans le cas où la remorque excède la largeur du véhicule tracteur, la rémunération est de 1,61\$/heure (taux au 1^{er} janvier 2022).

21.08**Prime de rétention**

Une prime de rétention est payée à chaque employé régulier titulaire d'une fonction que l'on retrouve la liste à l'Annexe « G ».

Cette prime est de soixante cents (0,60 \$) l'heure (taux au 1^{er} janvier 2022). L'employé régulier qui obtient une affectation temporaire en dehors de sa division perd le droit à sa prime.

ARTICLE 21 **PRIMES (suite)**

(21.08)

Il est également entendu que cette prime n'est pas versée à un employé qui obtient une affectation temporaire dans ces fonctions, sauf s'il obtient une fonction prévue à l'Annexe « G ».

21.09**Chef opérateur épuration à l'usine La Pinière et chef mécanicien à l'usine La Pinière**

L'employé régulier qui, tout en travaillant lui-même, est assigné, par le directeur du Service ou son représentant, à diriger sous la juridiction du superviseur un groupe d'employés reçoit pour la durée de son assignation une prime d'un dollar soixante-six (1,66\$) (taux au 1^{er} janvier 2022) l'heure en autant qu'il exerce cette fonction pour une durée minimum de quatre (4) heures consécutives au cours d'une journée normale de travail.

ARTICLE 22**JOURS DE FÊTE CHÔMÉS ET PAYÉS**

22.01 Les jours de fête suivants sont considérés comme étant chômés et payés au taux horaire régulier. L'employé reçoit pour ces jours de fête le salaire équivalent à une (1) journée régulière de travail :

- le Jour de l'An ;
- le lendemain du Jour de l'An;
- le Vendredi Saint ;
- la Fête des Patriotes;
- la Fête Nationale ;
- le Jour du Canada ;
- la veille de Noël ;
- le jour de Noël ;
- le lendemain du jour de Noël ;
- la veille du Jour de l'An.

22.02 Si un jour de fête chômé et payé coïncide avec un jour non ouvrable pour l'employé, la fête est observée le premier jour ouvrable précédant ou suivant le congé.

Malgré ce qui précède, pour tout employé affecté à un horaire de fin de semaine, les jours de fêtes qui coïncident avec un jour ouvrable de l'horaire de fin de semaine, seront chômés et payés.

Dans le cas où le jour de fête coïncide avec une journée non-ouvrable, l'employé affecté à un horaire de fin de semaine recevra une rémunération égale à neuf (9) heures, en plus de sa rémunération régulière.

22.03 Si ces congés coïncident avec la période de vacances annuelles, ils sont ajoutés à la période de vacances ; l'employé peut opter de les ajouter avant ou après sa période de vacances, son choix ne peut être indûment refusé. Malgré ce qui précède, l'employé peut reporter ces congés à une autre date après entente entre le directeur du Service ou son représentant.

Cependant, les congés situés entre les fêtes de Noël et du Nouvel An et qui coïncident avec une période de vacances peuvent être reportés dans les jours ouvrables suivants immédiatement le début de l'année.

22.04 Les fêtes énumérées au paragraphe 22.01 ne sont pas chômées par les employés travaillant en rotation et/ou en alternance. Toutefois, elles leur sont payées au taux double, au fur et à mesure où elles surviennent.

ARTICLE 22**JOURS DE FÊTE CHÔMÉS ET PAYÉS (suite)**

- 22.05** Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, l'employé doit être à son poste le jour ouvrable précédant et suivant le jour de fête chômé, à moins que son absence n'ait été autorisée par le directeur du Service ou son représentant ou qu'elle soit prévue à la convention.
- 22.06** Le calendrier des jours de fêtes chômées et payées est affiché avant le 31 janvier de chaque année.

ARTICLE 23**VERSEMENTS PÉRIODIQUES**

23.01

- 1- La rémunération de tout employé régi par la convention est déposée, selon les instructions de l'employé, au compte de l'employé, dans l'institution financière de son choix, chaque mercredi avant midi (12h00).
- 2- La Ville envoie, le même jour, un relevé sur lequel apparaissent les renseignements suivants :
 - a) les nom et prénom de l'employé ;
 - b) le numéro de l'employé ;
 - c) l'adresse de l'employé ;
 - d) la date du dépôt et la période de travail qui correspond au paiement ;
 - e) le nombre d'heures payées au taux normal ;
 - f) le nombre d'heures supplémentaires ;
 - g) le montant du salaire brut ;
 - h) les déductions ;
 - i) le montant net déposé ;
 - j) les montants cumulatifs des points f), g), h), et i) ;
 - k) le cumulatif des heures de congé de maladie utilisées ;
Dans la section message, la Ville doit inscrire, s'il y a l'espace disponible, certains détails concernant des paiements ou des coupures tels que ; un règlement de grief, une réclamation de la CNESST ou une erreur de paiement.
 - l) le nombre d'heures de congé payées ;
 - m) le nombre d'heures de libération syndicale ;
 - n) tout autre paiement.

Sur demande, il est possible pour un employé d'obtenir le montant des heures de temps supplémentaire accumulées par lui.

- 3- Cependant, si le mercredi coïncide avec un jour de fête chômé et payé, la rémunération est déposée le jour ouvrable précédent.
- 4- Si la Ville décide d'implanter un nouveau système de paie, tout en respectant les modalités prévues au point 1 du présent alinéa, elle devra s'assurer de rendre accessible par voie électronique le relevé de paie comprenant les informations identifiées précédemment. Malgré ce qui précède, un employé pourra faire une demande afin de recevoir hebdomadairement son bulletin de paie en format papier en complétant le formulaire prévu à l'annexe « P » de la présente convention collective.

ARTICLE 23 VERSEMENTS PÉRIODIQUES (suite)

(23.01)

- 5- Toutes les récupérations salariales (ex. : cotisation syndicale, cotisation au régime de retraite ou aux assurances collectives) sont effectuées de l'une des manières suivantes, au choix de l'employé :
- i) par un (1) seul paiement par chèque;
 - ii) par un étalement sur une période maximale de six (6) semaines;
 - iii) par des prélèvements sur chaque paie à raison de 10% du revenu brut ou 50\$, le plus élevé des deux (2).

ARTICLE 24**VACANCES ANNUELLES**

24.01

Tout employé régi par la convention a droit :

- a) s'il n'a pas complété douze (12) mois de service continu, à une (1) journée de vacances par mois jusqu'à concurrence de deux (2) semaines, payés selon son taux hebdomadaire de salaire régulier ;

Les jours de vacances accordés en vertu de la présente disposition sont ajustés en fonction de l'horaire de l'employé au moment de la prise de vacances.

- b) lorsqu'il a atteint un (1) an de service continu actif, à trois (3) semaines de vacances, payées selon son taux hebdomadaire de salaire régulier ;
- c) lorsqu'il a atteint trois (3) ans de service continu actif, à quatre (4) semaines de vacances, payés selon son taux hebdomadaire de salaire régulier ;
- d) lorsqu'il a atteint huit (8) ans de service continu actif, à cinq (5) semaines de vacances, payés selon son taux hebdomadaire de salaire régulier ;
- e)
 - 1- lorsqu'il a atteint seize (16) ans de service continu actif, à un (1) jour additionnel de vacances, payées au taux hebdomadaire de salaire régulier ;
 - 2- lorsqu'il a atteint dix-neuf (19) ans de service continu actif, à un (1) jour additionnel de vacances, payées au taux hebdomadaire de salaire régulier ;
 - 3- lorsqu'il a atteint vingt et un (21) ans de service continu actif, à un (1) jour additionnel de vacances, payées au taux hebdomadaire de salaire régulier ;
 - 4- lorsqu'il a atteint vingt-quatre (24) ans de service continu actif, à un (1) jour additionnel de vacances, payées au taux hebdomadaire de salaire régulier ;

Un employé ne peut bénéficier de plus de deux cent quarante (240) heures de vacances pour une année.

ARTICLE 24 VACANCES ANNUELLES (suite)

(24.01)

Les jours de vacances additionnels accordés en vertu de la présente disposition sont ajustés en fonction de l'horaire de l'employé au moment de la prise de vacances.

À compter du 1^{er} janvier suivant la signature de la convention collective, le quantum de vacances de chaque employé régulier est établi en fonction de son service continu actif à la Ville.

24.02

- a) L'employé aura la possibilité de fractionner une (1) semaine de vacances en jours séparément. Toutefois, dans un tel cas, avant de pouvoir exercer cette option, l'employé doit obtenir l'autorisation du directeur ou son représentant deux (2) jours ouvrables à l'avance.
- b) Le choix d'un employé de prendre un congé de vacances en journées séparément ne doit pas avoir pour effet d'empêcher un autre employé de prendre une semaine de vacances complète, selon le quantum de vacances déterminé par la Ville.

24.03

La période de service continu donnant droit à telles vacances s'établit du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

24.04

La période de prise de vacances s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année suivante.

24.05

Les employés procèdent au choix des dates de vacances, par ordre d'ancienneté, dans chaque groupe occupationnel suivant en tenant compte des exigences du Service : préposé compteur d'eau, préposé entretien, sérigraphe, apprenti électricien signalisation, exterminateur, serrurier, peintre, tireur de joints, préposé aux soins des animaux, soudeur, plombier, mécanicien d'usine, menuisier, mécanicien postes de pompage, menuisier – chef d'atelier, mécanicien machines fixes, électricien – bâtiments, électricien – signalisation, mécanicien sénior réfrigération, tuyauteur, électricien eau potable / eaux usées, mécanicien véhicules et équipements et opérateur eau potable / eaux usées (CDG) et opérateur de réfection de patinoire.

Pour les autres secteurs, le choix des vacances se fait par ancienneté dans le secteur en tenant compte des exigences du Service.

Le choix des vacances se fait entre le 15 mars et le 30 avril de chaque année et la liste de vacances est affichée avant le 15 mai de chaque année.

ARTICLE 24 VACANCES ANNUELLES (suite)

(24.05)

Ceux qui désirent prendre leurs vacances avant le 15 mai devront faire connaître leur choix quinze (15) jours à l'avance. Les dates de vacances ne peuvent être changées qu'après entente entre le Directeur des ressources humaines ou son représentant, le Syndicat et l'employé concerné.

24.06

Malgré toutes dispositions contraires, aucune absence autorisée par la Ville ne constitue en aucun temps une interruption de service quant à la computation des jours de vacances qui sont dus à l'employé. Dans le cas de suspension d'un (1) mois et plus, la computation des vacances auxquelles l'employé a droit se fait proportionnellement aux mois travaillés.

24.07

La rémunération des vacances est remise à l'employé avant son départ pour ses vacances ou à la semaine, au choix de l'employé.

24.08

Si un employé quitte le service de la Ville, il a droit aux jours de vacances accumulés à la date de son départ et calculés proportionnellement aux bénéfices stipulés dans les paragraphes précédents.

24.09

a) L'employé victime d'un accident ou d'une maladie et non rétabli au début de la période fixée pour ses vacances peut, s'il le désire, reporter ses vacances à une date ultérieure, à l'intérieur de la même année, convenue entre lui et le directeur du Service ou son représentant.

Si à la fin de la période de prise des vacances mentionnée à l'article 24.04 un employé est absent pour cause de maladie, d'accident ou est absent en congé pour raison familiale ou parentale, la Ville peut accepter, à la demande de l'employé, de reporter à l'année suivante le congé annuel. À défaut d'accepter de reporter le congé annuel par l'employeur, ce dernier doit verser l'indemnité afférente au congé annuel à laquelle l'employé a droit.

b) L'employé qui est victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle et qui n'est pas consolidé au début de la période fixée pour ses vacances peut, s'il le désire, se faire payer l'excédent accumulé de ses vacances annuelles ou reporter ses vacances, de la façon suivante :

ARTICLE 24 VACANCES ANNUELLES (suite)

(24.09 b))

- i. Si l'employé revient au travail dans l'année où se situe l'accident, il prend les vacances auxquelles il a droit conformément aux dispositions de la convention collective ;
- ii. S'il ne reste pas assez de jours pour remettre les vacances dans l'année de l'accident ou si les besoins du Service ne le permettent pas, celles-ci sont reportées dans l'année suivante en tout ou en partie dépendant du nombre de jours pris dans l'année de l'accident ;
- iii. Si l'absence se prolonge une deuxième (2^e) année, les jours de vacances accumulés de la première (1^{ère}) année sont pris durant cette deuxième (2^e) année, dans la mesure où l'accidenté revient au travail au cours de cette deuxième (2^e) année ;
- iv. Si l'employé ne revient pas au travail la deuxième (2^e) année, les jours accumulés la première (1^{ère}) année sont reportés et remis lorsque l'accidenté revient au travail, en plus des vacances auxquelles il a droit au cours de l'année de son retour au travail.

Les vacances reportées sont prises après que les choix des autres employés ont été faits.

Toutefois, un employé non rétabli effectuant l'ensemble de ses tâches sur une base régulière (comme par exemple l'employé occupant ses fonctions mais en attente de chirurgie) doit prendre ses vacances conformément aux dispositions de la convention collective.

ARTICLE 25**ACCIDENTS DE TRAVAIL**

25.01 Lorsqu'un employé est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle il doit aviser son supérieur immédiat ou, à défaut, un autre représentant de la Ville, avant de quitter l'établissement lorsqu'il en est capable ou sinon, dès que possible.

25.02 **À titre d'information seulement**

- a) La Ville rend accessible au vice-président santé et sécurité du Syndicat ou son représentant, le jour même de sa production, une copie de la « Réclamation du travailleur ».
- b) Une (1) fois par mois, la Ville transmet au Syndicat la copie du formulaire intitulé « Rapport d'incapacité d'un jour ».
- c) À chaque réunion du Comité paritaire de santé et sécurité du travail, la Ville transmet au Syndicat la copie du formulaire « Statistiques Accidents ».
- d) Lorsqu'un formulaire d'assignation temporaire est complété et signé (obligatoirement) par le médecin traitant, l'employé doit le remettre sans délai au Service des ressources humaines. La Ville, après en avoir pris connaissance, fait parvenir une copie au syndicat à l'exclusion des informations confidentielles.

25.03 **Transport de l'employé**

Lorsque nécessaire et si le transport s'effectue la journée même de l'accident et durant les heures normales de travail, la Ville assume le transport de l'accidenté de son retour de l'établissement de santé à son lieu de travail ou au lieu de résidence habituel de l'employé durant sa semaine normale de travail si ce dernier ne peut revenir au travail.

25.04 **Indemnité de remplacement de revenu**

Dans tous les cas de lésion professionnelle, la Ville verse à l'employé, dès le début de l'incapacité de travail, une indemnité de remplacement de revenu établie de la façon suivante :

- 1- Le salaire régulier est équivalent au salaire brut des cinquante-deux (52) semaines précédant l'accident et incluant toute forme de rémunération à l'exclusion du boni d'ancienneté, allocation de congés de maladie. Les heures supplémentaires qui auraient été proposées au cours des quatorze (14) premiers jours suivant l'incapacité seront inclus

ARTICLE 25**ACCIDENTS DE TRAVAIL (suite)**

(25.04 1-)

aux fins du calcul du salaire régulier. Le calcul des heures supplémentaires est ajusté selon le pourcentage d'acceptation du temps supplémentaire de l'employé pour la période des cinquante-deux (52) semaines précédant l'accident. L'employeur a huit (8) semaines après l'accident de travail pour faire l'ajustement de l'indemnité de remplacement de revenu.

- 2- Le salaire régulier, obtenu en vertu du paragraphe précédent, est réduit des contributions suivantes :
 - impôts provincial et fédéral ;
 - assurance-emploi;
 - régime Québécois d'assurance parentale;
 - régime de rentes du Québec.
- 3- La Ville verse une indemnité de remplacement de revenu équivalent au montant obtenu en vertu du paragraphe précédent. De cette indemnité, la Ville effectue les déductions suivantes :
 - contributions de l'employé au régime d'assurance collective et au régime de retraite ;
 - cotisations syndicales.
- 4- La Ville remet aux organismes concernés les contributions retenues en vertu du paragraphe #3.
- 5- Le nombre d'heures utilisées pour le calcul du salaire régulier est celui prévu à l'article 19.01.
- 6- À moins que l'employé ne décide de quitter définitivement la Ville à ce moment, lorsqu'une décision finale confirme qu'un employé ne peut être réintégré dans son emploi pré-lésionnel et qu'un emploi convenable à la Ville lui est accordé, celle-ci convient de maintenir son salaire pré-lésionnel et les avantages qui en découlent (augmentations statutaires, ...).

ARTICLE 25 ACCIDENTS DE TRAVAIL (suite)

- 25.05** Les dispositions du présent article s'appliquent sans préjudice aux droits et obligations des parties découlant de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* de la province de Québec et de la présente convention collective, y compris, entre autres, les dispositions concernant la procédure de grief et d'arbitrage.
- 25.06** La Ville s'engage à payer tout salaire perdu à cent pour cent (100%) du salaire de l'employé accidenté pour la journée de l'abandon. Elle rembourse aussi toutes primes et tout temps supplémentaire que l'employé aurait effectué incluant le jour de l'abandon du temps supplémentaire qu'il aurait été possible de réaliser n'eut été de l'accident.
- 25.07** Un préavis d'un minimum de quarante-huit (48) heures est donné à l'employé requis de se présenter pour une rencontre avec des professionnels de la santé à la demande de la Ville.
- 25.08** Lorsque la Ville convoque un employé à une expertise médicale, elle doit lui remettre une copie du rapport écrit à son médecin traitant dans les sept (7) jours de sa réception par la Ville.
- Lorsque la Ville décide de faire subir un examen médical à un employé, qu'il soit en congé de maladie ou au travail, et qu'il est convoqué en dehors de ses heures régulières de travail, il est rémunéré selon les dispositions de l'article 20 de la convention collective.
- 25.09** Lorsqu'un employé doit comparaître devant le *Tribunal administratif du Travail* (TAT) suite à une contestation par la Ville, il est considéré au travail et rémunéré en conséquence.

ARTICLE 26**TRAITEMENT EN MALADIE**

- 26.01** Le régime de traitement en maladie demeure en vigueur pour la durée de la présente convention collective.
- 26.02** Au début de chaque année, cent-vingt (120) heures de maladie et de congés pour obligations familiales, calculées à raison de dix (10) heures par mois, sont mises à la disposition de l'employé régulier. Ces jours sont payés d'avance au cours du mois de janvier de chaque année et sont non cumulatifs.
- 26.03** Dans tous les cas de départ, l'employé régulier qui a déjà utilisé plus que la valeur de dix (10) heures d'absence maladie par mois, est tenu de rembourser à la Ville l'excédent de ces jours qu'il n'aurait pas acquis.
- 26.04** À la demande de la Ville, l'employé régulier doit produire un certificat médical de son médecin traitant après la troisième (3^e) journée d'absence.
- 26.05**
- a) La Ville peut faire examiner à ses frais un employé par le médecin de son choix. Ce dernier décide si l'absence est motivée et il peut déterminer la date à laquelle l'employé peut reprendre son travail. Les frais de déplacement sont accordés à l'employé, conformément à la politique de la Ville (incluant, le cas échéant, le stationnement).

Jusqu'à la date de son retour au travail ou jusqu'à la décision du médecin arbitre, l'employé bénéficie des prestations d'assurance salaire prévues au présent article. Si la décision conclut à l'inexistence ou à la cessation de l'invalidité, l'employé rembourse la Ville selon les manières prévues à l'article 23.01 5-.
 - b) Si l'employé n'est pas satisfait de la décision du médecin de la Ville, il peut se faire examiner par un médecin de son choix.
 - c) S'il y a conflit d'opinion entre le médecin de la Ville et le médecin de l'employé, le médecin de la Ville ou un représentant autorisé du Bureau médical et le médecin de l'employé choisissent un troisième (3^e) médecin qui agit alors comme arbitre médical. Sa décision est finale et lie les parties. Les parties conviennent de procéder avec diligence afin que l'arbitrage se tienne dans les meilleurs délais.
 - d) Durant la période se situant entre la date de retour au travail établie par le médecin de la Ville et la date à laquelle le troisième

ARTICLE 26**TRAITEMENT EN MALADIE (suite)**

(26.05d)

(3^e) médecin rend sa décision finale, l'employé n'a pas droit aux prestations d'indemnité hebdomadaire. Toutefois, l'employé peut prendre le solde non utilisé de ses banques de vacances, d'heures supplémentaires accumulées et jours fériés reportés afin de compenser l'équivalent de 80% de son salaire régulier, jusqu'à épuisement de ces heures s'il y a lieu.

Dans le cas où ces soldes ne sont pas suffisants, il peut anticiper le paiement de ses vacances de l'année suivante qui sont acquises à ce moment.

Si le troisième (3^e) médecin confirme que l'employé est inapte au travail, la Ville rétablit les banques d'heures concernées et lui verse l'indemnité hebdomadaire à laquelle il a droit, tel que prévu à 26.06 a).

- e) Les honoraires du troisième (3^e) médecin sont payés à parts égales par la Ville et l'employé concerné.
- f) Advenant le cas où tant le médecin de l'employé que celui de la Ville, en tenant compte des définitions applicables, confirment que l'employé est inapte au travail et que l'Assureur ne verse toujours pas de prestations, le cas est référé au *Comité de relations de travail*.

26.06a) Indemnité hebdomadaire

Tout employé absent du travail pour cause de maladie ou accident autre qu'une lésion professionnelle reçoit une rémunération hebdomadaire égale à quatre-vingts pour cent (80%) de son salaire régulier, et ce, pour un maximum de vingt-six (26) semaines par période d'invalidité, incluant le solde de jours de congé maladie prévu à l'article 26.02, lesquels sont rémunérés à cent pour cent (100%) du salaire régulier.

Une fois le maximum de vingt-six (26) semaines atteint au cours d'une même période d'invalidité, l'employé a droit à la prestation d'invalidité longue durée, tel que prévu par le régime d'assurance collective.

Le salaire régulier correspond à la rémunération régulière de base à l'exclusion de toute rémunération pour le temps supplémentaire, de tout boni et d'allocation de congés de maladie.

ARTICLE 26**TRAITEMENT EN MALADIE (suite)**

(26.06)b) Assurance invalidité longue durée

Tout employé frappé d'invalidité totale a droit, au cours d'une période d'invalidité, dès la terminaison de l'indemnité hebdomadaire, à une indemnité égale à quatre-vingts pour cent (80%) de son salaire brut, et ce, aux conditions contenues au contrat-cadre du régime d'assurance collective.

L'employé est exonéré du paiement des primes d'assurance collective lorsqu'il est absent du travail pour invalidité longue durée.

c) Toute rémunération versée à un employé en vertu du paragraphe a) de l'article 26.06 est établie de la manière suivante :

1) Le salaire régulier est réduit des contributions suivantes :

- impôts provincial et fédéral
- assurance emploi
- régime de rentes du Québec

2) La Ville verse une indemnité hebdomadaire équivalant au montant obtenu en vertu du paragraphe précédent. De cette indemnité, la Ville effectue les déductions suivantes :

- contributions de l'employé au régime d'assurance collective et au régime de retraite
- cotisations syndicales

3) La Ville remet aux organismes concernés les contributions retenues en vertu du paragraphe précédent.

26.07

Lorsqu'un employé est absent pour cause de maladie, il peut recevoir, pour la période dite « court terme » (article 26.06 a) de la convention collective), un montant représentant la différence entre quatre-vingts pour cent (80%) de son salaire prévu à l'article 26.06 a) de la convention collective et cent pour cent (100%) de son salaire, et ce, jusqu'à épuisement de la somme d'argent représentant le montant global du solde des vacances annuelles non utilisé auquel l'employé a droit pour la période se terminant le 31 décembre.

ARTICLE 26**TRAITEMENT EN MALADIE (suite)**

- 26.08** Les droits prévus aux paragraphes précédents se terminent le 31 décembre de chaque année et l'employé encore en maladie « court terme » à cette date ne pourra réclamer le paiement du solde de ses vacances annuelles.
- 26.09** Lorsque la Ville convoque un employé à un examen médical, elle doit lui remettre une copie du rapport écrit dans les sept (7) jours de sa réception par la Ville.

ARTICLE 27**CONGÉS SOCIAUX**

27.01

L'employé régulier ou en probation bénéficie d'un congé sans retenue de salaire dans les cas suivants, et ce, sans affecter le crédit en maladie :

a) à l'occasion du décès ou des funérailles d'une des personnes suivantes : père, mère ;

- Trois (3) jours ouvrables et deux (2) jours sans salaire.

b) à l'occasion du décès ou des funérailles d'une des personnes suivantes : conjoint, enfant ;

- Sept (7) jours de calendrier consécutifs.

c) à l'occasion du décès ou des funérailles d'une des personnes suivantes : frère, sœur, beau-père, belle-mère ;

- Deux (2) jours.

d) à l'occasion du décès d'une des personnes suivantes : grand-père, grand-mère, petit-enfant, beau-frère, belle-sœur, gendre, belle-fille :

- Une (1) journée.

e) à l'occasion de la naissance ou du baptême de son enfant, de l'adoption d'un enfant :

- Deux (2) jours.

L'employé peut aussi s'absenter, sans salaire, pendant trois (3) autres journées.

Toutefois, l'employé qui adopte l'enfant de son conjoint ne peut s'absenter du travail que pendant deux (2) journées sans salaire.

f) à l'occasion du mariage d'une des personnes suivantes : père, mère, enfant, frère, sœur :

- Le jour du mariage.

g) à l'occasion de son mariage :

- Trois (3) jours ouvrables.

ARTICLE 27**CONGÉS SOCIAUX (suite)**

(27.01)

- h) lors du décès d'un confrère de travail, les employés membres de l'équipe dans laquelle l'employé décédé travaillait bénéficient du temps nécessaire pour assister aux funérailles sans perte de salaire en autant que l'opération le permet (maximum trois (3) employés).
- i) tout employé a droit de s'absenter pour un maximum de deux (2) jours ouvrables sans salaire par année pour raisons personnelles.

Cependant, il doit, au préalable, aviser le directeur du Service ou son représentant, vingt-quatre (24) heures à l'avance, sauf dans les cas d'urgence, suivant l'avis du directeur ou son représentant.

Ces jours ne doivent pas avoir pour effet de prolonger les vacances ou tout autre congé en vertu de la présente convention.

- j) Congé de maternité

L'employée peut s'absenter du travail, sans salaire, pour un examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse et effectué par une sage-femme. L'employée avise la Ville le plus tôt possible du moment où elle doit s'absenter.

L'employée régulière enceinte peut, à compter du septième (7^e) mois de grossesse ou toute date déterminée par son médecin traitant, prendre un congé sans salaire. Si elle ne revient pas au travail dans un délai maximum d'un (1) an après la date de l'accouchement, elle est remerciée de ses services.

Toutefois, l'employée qui le désire obtient un congé sans salaire d'une durée maximum de douze (12) mois, le tout conformément aux dispositions de la résolution CE-89/5474. Ce congé sans salaire doit être demandé par écrit au moins quinze (15) jours ouvrables avant la fin du congé prévu dans le premier (1^{er}) paragraphe.

- 1- La computation de service continu pour fins de détermination du taux de traitement, d'accumulation de crédits en maladie, de vacances, d'ancienneté ainsi que pour tout autre avantage ou privilège prévu à la convention collective n'est en aucun cas suspendue pour toute la durée de l'absence de maternité.

ARTICLE 27**CONGÉS SOCIAUX (suite)**

(27.01 j))

- 2- Durant la période d'absence, l'employée qui le désire, continue de bénéficier des avantages du régime de retraite des cols bleus et du régime d'assurance collective, en autant qu'elle verse sa quote-part des cotisations prévues à ces régimes.
- 3- Toutefois, pour les deux (2) premières semaines de ce congé, elle reçoit une compensation égale à la prestation à laquelle elle aurait droit en vertu de la *Loi sur l'assurance emploi*.
- 4- Si une ou plusieurs des fêtes chômées et payées énumérées à l'article 22 de la convention collective coïncident avec la période de congé de maternité, elles sont reportées à la fin du congé, à l'intérieur de l'année qui suit la date de l'accouchement ou elles sont payées à la fin de la période de prestations de l'assurance-emploi après que l'employée en ait fait la demande par écrit à la Ville.
- 5- L'employée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers. L'employée dont l'enfant est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance a également ce droit. Les modalités suivant lesquelles ce droit s'exerce doivent faire l'objet d'une entente entre les parties
- 6- Si l'accouchement a lieu après la date prévue, l'employée a droit à au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.
- 7- Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, l'employée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, de la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

ARTICLE 27**CONGÉS SOCIAUX (suite)**

(27.01 j) 7-)

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 27.01 j) à compter du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

- 8- Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, l'employée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, d'une durée n'excédant pas trois (3) semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.

Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse, l'employée a droit à un congé de maternité, sans salaire, d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues à compter de la semaine de l'évènement.

- 9- Le congé de maternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à la Ville indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement. Dans un tel cas, le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme.

L'avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de l'employée de cesser le travail dans un délai moindre.

- 10- À partir de la sixième (6^e) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, la Ville peut exiger, par écrit, de l'employée enceinte encore au travail un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

Si l'employée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, la Ville peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir, par écrit, un avis motivé à cet effet.

- 11- Malgré l'avis prévu à l'article 27.01 j) 9, l'employée peut revenir au travail avant l'expiration de son congé de maternité. Toutefois, la Ville peut exiger de l'employée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

ARTICLE 27 CONGÉS SOCIAUX (suite)

- 27.02** Dans les cas mentionnés aux sous-paragraphes a), b), c), d), e) et f) de l'article 27.01, ces absences ne s'appliquent pas si elles coïncident avec tout congé ou vacances en vertu de la présente convention.
- 27.03** Un employé peut se prévaloir d'un congé parental selon les dispositions prévues à la *Loi sur l'assurance-emploi* et au *Régime québécois d'assurance parentale*.
- 27.04** Dans tous les cas, l'employé doit avertir son supérieur avant son départ et doit produire, sur demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.
- 27.05** Tout employé régulier qui a accumulé sept (7) ans d'ancienneté a droit, sur demande écrite faite au moins un (1) mois à l'avance, à un congé d'absence sans salaire d'une durée maximale d'un (1) an.

Les modalités d'application d'un tel congé sont les suivantes :

- a) l'employé ne peut bénéficier du congé qu'une seule fois par sept (7) ans de service à titre d'employé régulier (la période de référence pour la première (1^{ère}) demande doit tenir compte des sept (7) années précédant la signature de la convention collective) ;
- b) pour la durée de son congé, l'employé peut contribuer au régime d'assurance collective et au régime de retraite à la condition d'assumer la totalité des primes ;
- c) au cours de ce congé, l'employé n'a pas droit au paiement de ses jours de fête chômés et payés ;
- d) le nombre d'employés qui peuvent simultanément prendre un tel congé est accordé par ordre d'ancienneté conformément au tableau suivant, sans que le nombre total excède vingt-cinq (25) employés :

ARTICLE 27 CONGÉS SOCIAUX (suite)

(27.05 d))

Divisions et secteurs d'employés	Nombre
-Eau potable et CDG	2
-Eaux usées (Usines Auteuil, Fabreville et La Pinière)	2
-Station de pompage	1
-Éclairage et signalisation	1
-Gestion des immeubles	2
-Centre de la nature	1
-Gestion des véhicules	2
-Arénas	1
-Transport et messagerie	1
-Zone EST	2
-Zone Centre (max. 2 par secteur)	3
-Zone OUEST (max. 2 par secteur)	3
-Environnement réseau	2
-Foresterie	1
-Achats, récupération, fourrière municipale	1

- e) La Ville se réserve le droit d'accorder à un employé qui en fait la demande un congé sans salaire pour un retour aux études

27.06 Congé parental

- a) Tout employé qui à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge à compter duquel un enfant est tenu de fréquenter l'école a droit à son congé parental sans traitement d'au plus soixante-cinq (65) semaines continues.

La présente disposition ne s'applique pas à l'employé qui adopte l'enfant de son conjoint.

ARTICLE 27**CONGÉS SOCIAUX (suite)**

(27.06)

- b) Le congé parental peut débuter au plus tôt le jour de la naissance du nouveau-né ou dans le cas d'une adoption, le jour où l'enfant est confié à l'employé dans le cadre d'une procédure d'adoption ou le jour où l'employé quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix-huit (78) semaines après que l'enfant lui a été confié.

Toutefois, le congé parental peut se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, cent quatre (104) semaines après que l'enfant a été confié à l'employé.

- c) Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois (3) semaines à la Ville indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail.
- d) Un employé peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu après avoir donné à la Ville un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

Si la Ville y consent, l'employé peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant son congé parental.

- e) L'employé qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à la Ville est présumé avoir démissionné.
- f) Durant la période d'absence, l'employé qui le désire continue de profiter des avantages du régime de retraite de Ville de Laval et du régime d'assurance collective, en autant qu'il verse sa quote-part des cotisations prévues auxdits régimes.

27.07**Congé de paternité**

- a) Un employé a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant.
- b) Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance.

ARTICLE 27**CONGÉS SOCIAUX (suite)**

(27.07)

- c) Le congé de paternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à la Ville indiquant la date prévue du début du congé et celle du retour au travail.

Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci.

- d) Sur demande de l'employé, le congé de paternité peut être fractionné en semaines et pris après un avis écrit d'au moins une (1) semaine à la Ville.
- e) Durant la période d'absence, l'employé qui le désire continue de profiter des avantages du régime de retraite de Ville de Laval et du régime d'assurance collective, en autant qu'il verse sa quote-part des cotisations prévues auxdits régimes.

27.08**Congé de maternité, parental et de paternité**

- a) Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours de congé de maternité, de paternité ou parental, celui-ci peut être suspendu, après discussion entre les parties, sur les modalités pour permettre le retour au travail de l'employé pendant la durée de cette hospitalisation.

En outre, l'employé qui fait parvenir à la Ville, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de l'employé l'exige, a droit à une prolongation du congé de la durée indiquée au certificat médical.

- b) Sur demande de l'employé, le congé de maternité, de paternité ou parental peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si l'employé peut s'absenter en vertu des articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail*, aux conditions et suivant la durée et les délais qui y sont prévus.
- c) À la fin d'un congé de maternité, de paternité ou parental, la Ville doit intégrer l'employé dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail.

Si le poste habituel de l'employé n'existe plus à son retour, la Ville doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.

ARTICLE 28**BONI D'ANCIENNETÉ**

28.01

Un boni d'ancienneté est payé, à la première (1^{ère}) paie suivant la date d'anniversaire d'entrée en service aux employés réguliers calculé sur la base du salaire annuel de la fonction de journalier, échelon 5, selon les modalités suivantes :

- | | |
|-------------------------------------|-------|
| - après 5 ans de service continu : | 1,0% |
| - après 10 ans de service continu : | 2,1% |
| - après 15 ans de service continu : | 2,5% |
| - après 20 ans de service continu : | 2,75% |
| - après 25 ans de service continu : | 3,0% |
| - après 30 ans de service continu : | 3,25% |

ARTICLE 29**UNIFORMES ET ÉQUIPEMENT DE SÉCURITÉ**

29.01**Équipement de sécurité**

- a) Le *Comité paritaire de santé et sécurité* détermine les pièces de vêtements et équipements de protection individuelle (EPI) qui sont fournies gratuitement aux employés, en fonction de la nature des travaux à effectuer. Il peut aussi établir des spécifications aux pièces d'uniformes prévues à l'annexe « I » en fonction des risques associés aux différentes fonctions.

Les pièces de vêtements spéciales exigées par la nature de certains travaux sont fournies gratuitement aux employés et, au besoin, les articles suivants :

- 1- bottes de caoutchouc (cuissardes et bottes au genou doublées pour les préposés et aides-préposés entretien des réseaux et les chauffeurs et aides-opérateurs nettoyage de réseaux, les employés affectés à l'arrosage de la patinoire du Centre de la Nature, les employés affectés aux stations de pompage et les employés affecté temporairement pour 2 semaines et plus, dans l'une de ces fonctions.
- 2- habit et chapeau de pluie.
- 3- bottines pour râteleurs d'asphalte et les employés affectés temporairement pour 2 semaines et plus.
- 4- Montures de lunettes adaptées à recevoir des verres correcteurs avec adapteurs inclus aux trois (3) ans.
- 5- Bottes Neos.

- b) Le comité détermine la liste des vêtements et équipements qui sont nettoyés aux frais de la Ville.

29.02**Bottines et souliers de sécurité**

- a) Une (1) paire de bottines ou souliers de sécurité est fournie aux employés réguliers, et ce, une (1) fois par année, le ou vers le 15 novembre. Ceux-ci doivent être de qualité supérieure. Dans le cas où un employé serait en absence pour maladie ou accident du travail, la Ville lui fera parvenir le numéro de commande des bottines ou souliers dès son retour.

ARTICLE 29 UNIFORMES ET ÉQUIPEMENT DE SÉCURITÉ (suite)

(29.02 a))

Les bottines ou souliers de sécurité endommagés, perdus ou volés sont remplacés, au besoin, aux frais de la Ville. L'employé doit remettre à la Ville les bottines ou souliers de sécurité usagés.

Les dispositions de l'article 29.03 d) s'appliquent en ce qui concerne les bottines ou souliers de sécurité.

- b) Malgré les dispositions prévues à l'alinéa a), un employé qui reçoit une paire de bottines ou souliers de sécurité dans la période de trois (3) mois précédant la date de livraison prévue au deuxième paragraphe de l'alinéa a) est réputé l'avoir reçue pour l'année de calendrier suivante.
- c) Malgré les dispositions qui précèdent, une paire de bottines de sécurité hydrofuge sera fournie aux peintres attitrés aux graffitis, suivant les besoins, et ce, une (1) fois par année en plus d'une paire de bottines de sécurité ou souliers fournie au besoin.

29.03**Uniformes**

- a) La Ville fournit aux employés réguliers ou en probation les uniformes énumérés à l'Annexe « I » selon le nombre de points déterminé.
- b) Ces uniformes sont de couleur bleue sauf pour les peintres où les pantalons et les chemises seront de couleur blanche.

Malgré ce qui précède, les peintres pourront commander avec leurs points des pantalons cargo régulier de couleur bleue. Les vêtements et articles décrits à cet article doivent être de qualité supérieure et doivent correspondre aux mesures de l'employé. La Ville s'assure de fournir des uniformes adaptés pour les femmes.

- c) Le port de l'uniforme est obligatoire. Les parties d'uniformes demeurent la propriété de la Ville et aucun employé n'a le droit de les prêter, vendre, échanger ou altérer.
- d) L'employé a la responsabilité de prendre soin des uniformes mis à sa disposition, de façon appropriée et d'en assurer un usage conforme à la bonne pratique.

ARTICLE 29 UNIFORMES ET ÉQUIPEMENT DE SÉCURITÉ (suite)

(29.03)

- e) Lors d'un remplacement d'uniformes au cours de l'année, les altérations mineures seront à la charge de l'employé.
- f) Les employés assurent l'entretien et s'engagent à voir à ce que leurs uniformes soient toujours en parfaite condition et doivent aussi les maintenir en état de propreté.
- g) Les uniformes ou parties d'uniformes endommagés, perdus ou volés, sont remplacés, au besoin, aux frais de la Ville sans affecter sa banque de points. L'employé doit remettre à la Ville le vêtement usagé.
- h) L'employé col bleu temporaire affecté à un poste d'opérateur réfection de patinoires aura droit à un (1) vêtement de type « polar » (avec ou sans manches, au choix de l'employé), et ce, à tous les ans.
- i) Au départ d'un employé qui n'aurait pas complété sa période de probation, celui-ci devra remettre à la Ville les derniers uniformes qui lui auront été fournis.
- j) Les uniformes fournis par la Ville sont à l'usage exclusif des employés, dans le cadre de leurs fonctions. Un (1) an après la date de livraison, l'employé dispose des uniformes fournis par la Ville.

29.04 Système de points

Le 1^{er} novembre de chaque année, l'employé reçoit le nombre de points prévus, selon sa fonction régulière à cette date, tel que mentionné à l'alinéa 29.03 a).

Les points accordés aux employés sont non cumulatifs d'une année à l'autre et ne sont pas échangeables, transférables, monnayables et sont destinés à l'usage exclusif de l'employé qui les reçoit.

Néanmoins, pour un employé à qui il manque des points pour une année, il pourra emprunter les points manquants sur l'année suivante mais ne pourra se prévaloir de cette pratique pour deux (2) années consécutives.

Au moment où un employé quitte son emploi à la Ville de Laval, son solde de points est automatiquement annulé.

ARTICLE 29 UNIFORMES ET ÉQUIPEMENT DE SÉCURITÉ (suite)

29.05 Commandes des uniformes

- a) La Ville fournit aux employés au plus tard le 1^{er} novembre de l'année précédente, le formulaire de commande lui permettant d'identifier les uniformes (Annexe « I ») qu'il désire commander en respect avec sa banque de points
- b) L'employé doit remettre sa commande avant le 1^{er} décembre de l'année précédente. Tout retard dans la remise de la commande ne peut garantir la date de livraison prévue à l'article 29.06 a).
- c) Dans le cas où il reste un solde de points, le formulaire pour la deuxième commande doit être remis à l'employé au plus tard le 1^{er} avril. L'employé doit avoir remis ledit formulaire complété au plus tard le 1^{er} mai
- d) Dans le cas où un employé serait en absence pour maladie ou accident du travail, la Ville lui fera parvenir le formulaire de commande des uniformes par courrier.

29.06 Livraison des uniformes

- a) Les uniformes énumérés à l'Annexe « I » sont livrés, pour chaque année de calendrier, le ou vers le 1^{er} avril. Pour la deuxième période de commande, la date de livraison sera le ou vers le 1^{er} octobre.
- b) L'employé doit valider l'exactitude de sa commande au moment de la réception. L'employé n'est pas tenu responsable des erreurs du fournisseur et, dans ce cas, la Ville s'engage à lui remplacer les pièces non conformes telles qu'il les a commandées.

29.07 Entretien et nettoyage des uniformes

- a) La Ville assure le nettoyage d'un couvre-tout et d'un sarrau, au besoin, pour les opérateurs et aides-opérateurs affectés aux usines d'épuration.
- b) La Ville assure l'entretien des couvre-tout et sarraus pour les employés affectés régulièrement aux fonctions ci-dessous mentionnées :

ARTICLE 29 UNIFORMES ET ÉQUIPEMENT DE SÉCURITÉ (suite)

(29.07 b))

- mécanicien
- apprenti-mécanicien
- soudeur
- mécanicien postes de pompage
- chauffeur opérateur nettoyage de réseaux
- aide-opérateur nettoyage de réseaux
- préposé entretien des réseaux
- aide préposé entretien des réseaux

Un ensemble, soit chemise et pantalon, est nettoyé une (1) fois par semaine lorsqu'utilisé en saison estivale au lieu du couvre-tout ou sarrau.

29.08 Détermination du nombre de points

L'employé embauché au cours de l'année reçoit cent pour cent (100%) des points de sa fonction prévus à l'article 29.03 a). Les altérations sont à sa charge. Toutefois, l'année suivante, cet employé se voit attribuer le nombre de points au prorata des mois travaillés l'année de son embauche.

29.09 Détermination de la valeur des uniformes

Pour fins de détermination du nombre de points, un point équivaut à un dollar (1,00\$).

Le nombre de points requis pour l'achat d'une pièce d'uniforme ne sera pas affecté si le coût d'achat de l'uniforme augmente.

29.10 À compter du 1^{er} janvier 2013, les cinq (5) membres de l'exécutif syndical reçoivent une indemnité vestimentaire annuelle équivalente au nombre de points attribué selon leur titre de fonction prévu à l'Annexe « I ».

Il est entendu que 1 point équivaut à 1,00\$ et que ladite somme est assujettie aux diverses lois fiscales.

ARTICLE 30 ASSURANCE COLLECTIVE

30.01 La Ville et le Syndicat conviennent de maintenir en vigueur les dispositions en vertu des contrats d'assurance collective existants à la date de signature de cette convention, pour lesquels la Ville et le Syndicat (par le biais de l'Association des groupes d'employés de Ville de Laval pour l'assurance collective) sont les copreneurs. La Ville convient d'agréer à toute demande du Syndicat à l'effet de prendre lui-même, le cas échéant, la responsabilité de l'administration de ces contrats couvrant ses membres selon les modalités à être établies entre les parties.

30.02 Sous réserve du paragraphe suivant, le coût de la protection d'assurance-salaire de courte durée prévue à cette convention est défrayé par la Ville.

Le coût de la protection d'assurance salaire de courte durée est établi annuellement, au 1^{er} janvier, en utilisant le coût moyen de celle-ci au cours des trois (3) années précédentes. Si ce coût moyen excède un virgule soixante-douze pour cent (1,72%) des salaires pour l'année applicable de l'ensemble des employés réguliers, cet excédent sera défrayé par les employés jusqu'à la date du prochain calcul.

30.03 Le coût des protections complémentaires d'assurance-vie de l'employé ou du conjoint et des enfants à charge est entièrement défrayé par les employés ayant choisi ces protections.

Le coût des autres protections d'assurance collective, incluant toutes taxes et frais administratifs prélevés par l'assureur ou les gouvernements, est calculé annuellement et partagé entre les employés et la ville de la façon suivante :

<u>Coût des protections</u> <i>(en % des salaires réguliers pour l'ensemble des employés réguliers)</i>	<u>Partage des coûts</u>
Jusqu'à 6,7% du salaire	100 % par la Ville
Excédent du coût entre 6,7% du salaire et 9,26 % du salaire	100 % par les employés
Coûts en excédent 9,26 % du salaire	50 % Ville / 50 % employés

ARTICLE 30 ASSURANCE COLLECTIVE (suite)

- 30.04** La contribution du membre sera utilisée dans un ordre de priorité établi afin de minimiser le montant des avantages imposables, soit :
- coût de l'assurance-vie complémentaire ;
 - coût de l'assurance-vie de base de l'employé ;
 - coût de l'assurance-vie de base des personnes à charge ;
 - coût de l'assurance en cas de décès ou de mutilation accidentels ;
 - coût de l'assurance médicaments, de l'assurance-maladie et de l'assurance soins dentaires ;
 - coût de l'assurance-salaire de longue durée.
- 30.05** Un calcul est effectué pour déterminer la contribution de la Ville et celle des employés à toute date à laquelle prend effet une modification du coût des protections d'assurance. La contribution ainsi calculée est appliquée jusqu'à la date du prochain calcul. Aucun ajustement rétroactif pour la période précédente, autre que celui exigé, le cas échéant, par l'assureur dans sa tarification de renouvellement et accepté par les copreneurs des contrats, ne doit être pris en considération.
- 30.06** La Ville convient de remettre au Syndicat tout document relatif à l'assurance collective.
- 30.07** Les honoraires d'un audiologiste, d'un orthophoniste, d'un ergothérapeute ou d'un physiothérapeute sont remboursés jusqu'à concurrence d'un montant admissible de trente-cinq dollars (35,00\$) par traitement et d'un maximum de huit cent soixante-quinze dollars (875,00\$) par personne assurée, par année civile.
- Les honoraires d'un naturopathe, d'un ostéopathe, d'un podiatre, d'un diététiste, d'un acupuncteur ou d'un chiropraticien sont remboursés jusqu'à concurrence d'un montant admissible de trente dollars (30,00\$) par traitement et d'un maximum de six cents dollars (600,00\$) par personne assurée, par année civile.
- Les honoraires d'un psychologue sont remboursés jusqu'à concurrence d'un montant admissible de cinquante dollars (50,00\$) par traitement et d'un maximum de mille dollars (1 000,00\$) par personne assurée, par année civile.
- Les frais reliés à des examens par résonance magnétique sont remboursés à cinquante pour cent (50%) et un maximum de cinq cents dollars (500,00\$) de frais payables par année civile par personne assurée.

ARTICLE 30 ASSURANCE COLLECTIVE (suite)

(30.07)

Les frais reliés à l'achat des lunettes (verre et monture) et lentilles sont remboursés pour un maximum de deux cents dollars (200,00\$) par deux (2) ans, pour les lunettes personnelles et un autre deux cents dollars (200,00\$) pour des verres adaptés aux montures de sécurités, aux trois (3) ans.

Le remboursement pour un examen de la vue est d'un maximum de cinquante dollars (50,00\$) aux deux (2) ans.

30.08

Malgré ce qui précède, les changements convenus au régime d'assurance collective entreront en vigueur dans les trente (30) jours suivants la signature de la convention collective.

ARTICLE 31**RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RENTES**

31.01

La Ville s'engage à maintenir, selon les règlements et ententes en vigueur, le chapitre 17 du Régime de retraite des employés de la Ville de Laval. Tout changement apporté au chapitre 17 du Régime de retraite des employés de la Ville de Laval doit faire l'objet d'un accord entre les parties.

Les parties conviennent des nouvelles dispositions négociées suite à la loi 15, lesquelles apparaissent à l'Annexe « M » de la présente convention collective.

ARTICLE 32**SALAIRE ET CLASSIFICATION DES FONCTIONS**

32.01

Les salaires et fonctions des employés régis par la présente convention sont ceux apparaissant à l'Annexe « A ».

Au 1^{er} janvier de chaque année, les échelles de salaires sont majorées de la manière suivante:

2022 : 4,50%

2023 : 5,00%

2024 : 4,50%

2025 : 3,00%

2026 : 2,50%

2027 : 2,75%

ARTICLE 33 EFFECTIF RÉGULIER ET AFFECTATION HORS UNITÉ

33.01 Employé-e-s régis et effectif à maintenir

- a) Les employés régis par la convention qui sont à l'emploi de la Ville au moment de la signature de la convention sont affectés à leur fonction selon l'Annexe « B ».
- b) Le nombre minimal de postes permanents maintenus pour la durée de la convention collective est déterminé par la lettre d'entente no. 2, « *Niveau d'emploi minimal* » à chaque année.

33.02 Tout employé qui obtient un poste permanent de superviseur a droit à une période d'essai de six (6) mois dans cette fonction. Durant cette période, l'employé conserve ses droits acquis dans l'unité de négociation. Une fois sa période d'essai terminée, son nom est rayé de la liste d'ancienneté.

33.03 La Ville remet au Syndicat une liste mensuelle indiquant les noms des employés ayant obtenu un poste permanent ou une affectation temporaire de superviseur. Cette liste indique également la date où ces employés ont débuté telle affectation permanente ou affectation temporaire.

33.04 La Ville peut nommer des employés cols bleus ayant cumulé un minimum de mille huit cent soixante-douze (1872) heures pour agir hors de l'unité d'accréditation pour un maximum de six (6) mois dans la même année. L'employé col bleu ainsi nommé est rémunéré au taux de salaire déterminé par la Ville et est remplacé selon les dispositions de l'article 13 de la convention collective. L'employé col bleu est assujéti aux conditions de la convention collective sauf pour leur affectation.

Dans le cadre d'une enquête disciplinaire d'un employé col bleu, l'employé nommé à titre de superviseur intérimaire ne peut être présent dans la salle où se déroule la rencontre.

33.05 Lors de l'application des articles 33.02 et 33.04, l'employé ainsi nommé continue de verser la cotisation syndicale prévue à la convention collective sur le salaire de superviseur.

ARTICLE 34**ÉVALUATION DES FONCTIONS**

34.01 Comité-conjoint d'évaluation

- a) Le comité-conjoint d'évaluation des fonctions est composé de trois (3) membres représentant la Ville ainsi que trois (3) membres représentant le Syndicat.

Subordonné aux dispositions de la présente convention collective, le rôle du *Comité-conjoint d'évaluation* consiste à discuter, accepter, refuser les descriptions de fonctions assujetties à l'unité de négociations, l'établissement de leurs valeurs relatives ainsi que l'affectation des employés à ces dites fonctions.

- b) Moyennant un préavis d'au moins deux (2) jours de la part du Syndicat au *Service des ressources humaines*, un membre du comité syndical d'évaluation, accompagné ou non d'un membre de la structure syndicale, peut s'absenter de son travail sans perte de rémunération pour fins d'enquête relative à l'évaluation des fonctions. La demande syndicale ne peut être indûment refusée.
- c) Chacune des parties peut convoquer l'autre partie. Le comité doit se réunir à l'intérieur d'un délai raisonnable.
- d) Chacune des parties peut, au besoin, s'adjoindre un conseiller spécialisé en évaluation de fonctions. Cette personne n'est pas considérée comme un membre du comité.
- e) Toutes rencontres entre les parties au sein du *Comité-conjoint d'évaluation* font l'objet d'un procès-verbal dressé par la Ville et celui-ci est remis au Syndicat au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables suivant ladite rencontre. Toute modification au procès-verbal doit être signifiée à la rencontre subséquente.
- f) Les descriptions de fonctions existantes, au moment de la signature de la présente convention collective, ne peuvent être modifiées sans que la procédure prévue à l'alinéa 34.04a) n'ait été respectée.

34.02 Règles générales

- a) L'évaluation, la réévaluation et le classement d'une nouvelle fonction ou de toute fonction modifiée sont réalisés selon le « *Plan d'évaluation des fonctions sans égard au sexe du SCFP S.L. 4545 et de la Ville de Laval* ».

ARTICLE 34**ÉVALUATION DES FONCTIONS (suite)**

(34.02)

- b) L'évaluation ou la réévaluation d'une fonction doit être établie à l'aide du plan d'évaluation précité.
- c) La réévaluation d'une fonction peut être effectuée même si elle n'entraîne pas une reclassification.
- d) Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Ville de définir le contenu des fonctions. Toutefois, et subordonné à l'article 34.02, alinéa b), le Syndicat peut enquêter un poste de travail en vue de vérifier si les tâches effectuées sont décrites de façon appropriée.
- e) La description d'une fonction précise les tâches principales et habituelles d'un poste mais ne comporte pas de description exhaustive ou une énumération limitative des tâches effectuées par un employé. Lors d'un affichage de poste, la description de fonction est le document utilisé à cette fin.

34.03**Modification aux tâches et contestation**

- a) Tout employé qui constate que les tâches auxquelles il est affecté sont modifiées en permanence et qu'elles ne sont plus représentatives de la description de sa fonction, peut, par l'entremise du Syndicat, soumettre un grief au *Service des ressources humaines*. Ce grief doit préciser les éléments qui ne correspondent plus à sa description.
- b) La Ville doit, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent le dépôt du grief, convoquer une rencontre du *Comité-conjoint d'évaluation* afin de discuter du litige. Ce délai peut être prolongé d'un commun accord afin de compléter la cueillette d'information ou tenir compte des disponibilités.
- c) À la suite de la rencontre prévue au paragraphe b), et ce à l'intérieur d'un délai maximum de vingt (20) jours ouvrables, la Ville fait connaître par écrit sa réponse au Syndicat.
- d) Si le Syndicat est en désaccord avec la position de la Ville, il doit soumettre le grief à la procédure d'arbitrage conformément aux dispositions prévues à l'article 10. Le délai de trente (30) jours débute à compter de la réponse de l'Employeur.

ARTICLE 34**ÉVALUATION DES FONCTIONS (suite)**

34.04**Création, modification ou fusion de fonctions**

- a) Lorsque la Ville décide de créer, modifier une fonction ou fusionner des fonctions assujetties à l'unité d'accréditation, elle transmet un avis écrit préalable au Syndicat avec copies de la nouvelle description et son évaluation.
- b) Suite à la réception de l'information prévue au paragraphe 34.04 a), le Syndicat doit informer la Ville dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réception de l'avis de sa position ou de toutes demandes d'informations relatives à la nouvelle fonction, la modification d'une fonction existante. À l'intérieur de ce même délai, le Syndicat peut demander la tenue d'une rencontre du *Comité-conjoint d'évaluation* pour en discuter. Ce délai peut être prolongé d'un commun accord afin de compléter la cueillette d'information ou tenir compte des disponibilités.
- c) À la suite de l'application des paragraphes a) et b), si le Syndicat est en désaccord avec la position de la Ville, il doit déposer un grief au plus tard dans les quarante (40) jours ouvrables suivants la réception de l'avis prévu au paragraphe 34.04a), à moins d'une entente quant à la prolongation des délais.
- d) Si le litige persiste, le Syndicat doit soumettre le grief à la procédure d'arbitrage conformément aux dispositions prévues à l'article 10. Dans tous les cas visés par le présent article, sous réserve d'une entente quant à la prolongation des délais, le recours à l'arbitrage devra être signifié à la Ville dans les trente (30) jours suivants le dépôt du grief conformément à l'alinéa 34.04c).
- e) La Ville transmet au Syndicat copie de la description et de son évaluation finale ainsi que la liste des employés touchés, le salaire et la date de mise en application.

34.05**Reclassification**

- a) La reclassification d'un employé dans une classe inférieure par suite de la réévaluation de sa fonction à une autre fonction n'entraîne pas de baisse de salaire.

ARTICLE 34**ÉVALUATION DES FONCTIONS (suite)**

(34.05)

- b) L'employé ainsi affecté conserve sa date d'ancienneté ainsi que son salaire actuel jusqu'à ce que le maximum de l'échelle prévue par sa fonction excède ou atteigne son salaire lors du reclassement. Il reçoit les augmentations prévues à la convention collective sous forme de montant forfaitaire.
- c) La reclassification d'un employé dont le nouveau salaire se situe entre deux (2) échelons de salaire voit son salaire ajusté à l'échelon immédiatement supérieur de sa nouvelle classe.
- d) Dans les cas de reclassification à la suite de réévaluation à la hausse, le nouveau salaire prend effet à la date du grief.

34.06**Arbitrage et pouvoirs de l'arbitre**

- a) La référence à l'arbitrage doit faire mention des points en litige quant à la description et/ou quant au(x) facteur(s) en litige ainsi que le règlement demandé avec copie de ceci à l'autre partie.
- b) Les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre. À défaut de pouvoir s'entendre, les parties demandent au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale de désigner d'office une tierce personne, compétente en la matière, pour remplir ce mandat.
- c) Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application du plan d'évaluation des fonctions quant aux facteurs en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée. Il n'a aucun pouvoir pour prendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent le plan d'évaluation des fonctions. La décision est finale et lie les parties.
- d) Les honoraires de l'arbitre sont déterminés conformément à l'alinéa 10.06 de la présente convention collective.
- e) S'il est établi lors de l'arbitrage qu'un élément d'un emploi affectant l'évaluation n'apparaît pas dans la description de fonction bien que l'employé l'accomplisse, l'arbitre aura mandat pour ordonner à la Ville d'inclure cet élément dans la description de fonction.

ARTICLE 34 **ÉVALUATION DES FONCTIONS (suite)**

34.07 **Généralités**

- a) Les délais prévus au présent article peuvent être prolongés après entente entre les parties.
- b) Toute erreur d'arithmétique ou de copie dans la préparation des descriptions de fonctions, dans la compilation des valeurs factorielles, dans la classification d'une fonction et dans l'établissement des taux de salaire à payer est corrigée conformément à ce que convenu par les parties et aux dispositions de la présente convention.

ARTICLE 35**DROITS ACQUIS**

35.01

À moins d'une disposition expresse ou contraire dans la convention, les employés conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis relatifs au salaire dont ils jouissent actuellement. Cependant, la convention prévaut pour fins d'interprétation.

ARTICLE 36**FORMATION**

36.01 Les frais d'inscription et de scolarité des cours de perfectionnement exigés par la Ville ou décrétés par législation sont remboursés aux employés concernés, et ce, sans perte de salaire lorsque ces cours ont lieu durant les heures de travail.

36.02 L'employé régulier qui désire poursuivre des cours de perfectionnement connexes à sa fonction peut en faire la demande à son directeur.

36.03 La Ville se réserve le droit d'approuver ou de rejeter lesdites demandes. Une fois approuvés, les frais d'inscription et de scolarité de ces cours sont remboursés à l'employé selon les politiques établies par la Ville.

36.04 **Programme de formation**

La Ville et le Syndicat conviennent de mettre sur pied, conjointement, un programme de formation. Ce programme tient compte des besoins de formation de la Ville, dans les différentes fonctions.

Les parties conviennent qu'elles peuvent discuter des questions relatives au programme de formation au comité des relations de travail.

36.05 **Cliniques de formation**

- 1- La Ville offre aux employés qui le désirent des cliniques de formation dans les différentes fonctions existant dans les divisions Voie publique et Bâtiments et services afin de faciliter l'application des différents mouvements de main-d'œuvre.
- 2- En fonction des besoins déterminés par la Ville, les cliniques de formation sont offertes par fonction, dans chacun des secteurs ou divisions, s'il y a lieu.
- 3- Afin de respecter la progression naturelle dans les classifications, notamment à la voie publique, soit ; de journalier à Chauffeur opérateur « B », à Chauffeur opérateur « CD », à Chauffeur opérateur « E », de telles cliniques de formation sont offertes aux employés, par ordre d'ancienneté, en tenant compte des besoins opérationnels.

ARTICLE 36**FORMATION (suite)**

(36.05)

Toutefois, suivant les besoins opérationnels, dans le cas où un employé temporaire ou un employé régulier ou en probation ayant moins d'ancienneté a été formé à une fonction avant un employé régulier ou en probation possédant plus d'ancienneté, ce dernier pourra bénéficier, s'il y a lieu, d'une prolongation du délai de dix (10) jours prévu à l'alinéa 13.06. La présente disposition s'applique en autant que cet employé ait déjà fait une telle demande de formation par le passé.

- 4- La Ville et le Syndicat conviennent de tenir des rencontres avec le formateur désigné par la Ville afin d'élaborer le mode de fonctionnement de ces cliniques de formation, l'évaluation et le suivi qui doivent conclure les cliniques.
- 5- Les parties conviennent de discuter au *Comité de relations de travail* de toutes questions relatives à la formation, notamment des besoins identifiés, de la fréquence des cliniques offertes, des difficultés rencontrées et de toutes autres problématiques identifiées.

36.06**Clinique d'entraînement – Opérateur réfection de patinoires**

- 1- Les employés intéressés à suivre un entraînement à la fonction d'opérateur réfection de patinoires doivent soumettre leur demande, par écrit, conformément à l'affichage.
- 2- Il appartient au responsable désigné de décider s'il doit mettre fin à l'entraînement d'un employé, en lui fournissant les raisons qui ont motivé sa décision.
- 3- Ces périodes d'entraînement peuvent être tenues en dehors des heures normales de travail.
- 4- Au cours de la période d'entraînement, l'employé est rémunéré à son taux de salaire régulier.
- 5- L'employé doit détenir un permis de conduire conforme aux exigences gouvernementales.
- 6- Advenant un poste vacant d'opérateur – réfection de patinoires, le choix se fait parmi les employés ayant subi avec succès l'entraînement, et ce, conformément à l'alinéa 13.03 de la convention collective.

ARTICLE 36**FORMATION (suite)**

(36.06)

7- La candidature d'un employé qui n'a pas suivi de cours est considérée, pourvu qu'il puisse satisfaire aux exigences du plan d'évaluation des fonctions.

36.07

Sans nuire aux opérations du Service, la Ville s'engage, selon les besoins, à aider les chauffeurs-opérateurs ainsi que les employés de métier à parfaire leurs connaissances pratiques ou techniques.

Le comité de relations de travail élabore les modalités d'application du paragraphe précité.

36.08

Lorsqu'une législation ou une réglementation d'ordre public rend obligatoire pour les employés travaillant habituellement sur des chantiers de construction des cours de sécurité, l'employeur convient que ces cours seront donnés pendant les heures normales de travail sans perte de salaire à des moments qui ne nuiront pas aux opérations du Service.

La Ville défraie le coût de l'examen pour l'obtention de toute nouvelle carte de qualification qu'elle pourrait exiger.

36.09

La Ville s'engage à rembourser toutes les cartes de compétence exigées par les lois ou des règlements et par la Ville en cours d'emploi pour exercer les fonctions décrites à la convention collective.

36.10

Exigence d'emploi – formation OPA – affectation permanente - Service des travaux publics et division égouts et aqueduc.

Lors du comblement d'un poste vacant de façon permanente (affectation permanente) dont l'une des exigences est de posséder la formation OPA, la Ville accepte la candidature d'un employé ne possédant pas celle-ci ; néanmoins, l'employé doit s'engager à suivre et réussir la formation OPA pendant sa période d'essai prévue à l'alinéa 13.03 c). Si l'employé n'a pas eu l'opportunité pendant cette période d'essai de suivre la formation OPA, sa période d'essai est prolongée pour le temps nécessaire. À défaut, l'employé est retourné à son ancien poste de travail. Il est entendu que ces modalités ne s'appliquent que pour les affectations permanentes seulement.

ARTICLE 36**FORMATION (suite)**

(36.10)

Pour bénéficier du paragraphe précédent, un employé doit déjà avoir cumulé six (6) mois de travail dans la fonction d'*Aide-préposé Entretien des réseaux* avant d'obtenir un poste permanent de *Préposé Entretien des réseaux*. Malgré ce qui précède, si aucun candidat n'a cumulé six (6) mois dans la fonction d'*Aide-préposé Entretien des réseaux*, le poste sera accordé au candidat détenant le plus d'ancienneté et qui satisfait aux exigences du poste.

ARTICLE 37**MESURES PARTICULIÈRES**

37.01 Lorsqu'un employé a des limitations fonctionnelles permanentes, la Ville peut, après entente avec le Syndicat, convenir de mesures ou aménagements facilitant le maintien actif au travail de l'employé. Telles conditions particulières doivent faire l'objet d'une entente consignée par écrit advenant qu'une ou l'autre des dispositions de la convention collective soit en cause.

37.02 Postes réservés

La Ville reconnaît la possibilité de désigner jusqu'à quatre (4) postes vacants, dont deux (2) aux écocentres, pour des employés dont les habiletés et les capacités fonctionnelles sont réduites à cause d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle et/ou maladie et qui sont incapables de réintégrer leur poste ou un autre poste en raison de cette réduction mais qui sont capables de remplir les exigences du poste désigné.

La présente disposition ne peut entraîner de supplantation pour les employés réguliers. Cette affectation ne peut dépasser l'âge normal de la retraite.

ARTICLE 38**DIVERS**

38.01 Annexes et lettres d'entente

Les parties conviennent du renouvellement pour la durée de la convention collective des lettres d'entente en vigueur au moment de la signature de la présente convention collective et qu'elles ont convenu de reconduire. Ces lettres d'entente sont réputées faire partie intégrante de la convention.

Toutes les nouvelles lettres d'entente signées par les parties en même temps que la convention ou pendant sa durée sont aussi réputées faire partie intégrante de la convention collective.

Les annexes font partie intégrante de la convention collective.

38.02 Poursuites judiciaires

- a) L'employé appelé à témoigner concernant un événement survenu dans l'exercice de ses fonctions pour le compte de la Ville de Laval ou à la demande d'un tiers reçoit son salaire régulier comme s'il avait été au travail.
- b) La Ville s'engage à assumer la défense et la protection d'un employé poursuivi ou assigné devant les tribunaux à la suite d'actes ou d'omissions commises dans l'exercice de ses fonctions, le tout conformément aux dispositions de l'article 604.6 de la Loi des cités et villes.
- c) Lorsqu'un employé retraité est requis de revenir au travail ou à comparaître devant une Cour de justice pour une cause découlant de l'exercice de sa fonction alors qu'il était au service de la Ville, il a droit à la rémunération prévue à l'Annexe « A » de la convention collective.

38.03 Rétroactivité

Les salaires qui apparaissent à l'Annexe « A » s'appliquent à compter du 1^{er} janvier 2022 sur toutes les heures payées en temps régulier ou en temps supplémentaire à tous les employés de la Ville à l'emploi à la date de signature de même qu'à tous les employés qui ont pris leur retraite depuis le 1^{er} janvier 2022 de même qu'aux successions des employés décédés depuis cette même date.

La rétroactivité est payée au plus tard dans les cent cinquante (150) jours de la signature de la convention collective.

ARTICLE 38**DIVERS (suite)**

38.04**Remorquage**

La Ville ne fait pas appel à des contracteurs extérieurs quant au remorquage des véhicules de la Ville à moins qu'il ne s'agisse d'une situation d'urgence, qu'il n'y ait pas d'employés réguliers disponibles et aptes à effectuer ce travail ou encore qu'il n'y ait pas d'équipement adéquat de remorquage de disponible, appartenant à la Ville.

ARTICLE 39 PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS

- 39.01** La Ville de Laval met des ressources professionnelles à la disposition de ses employés aux prises avec des difficultés personnelles ou professionnelles.
- 39.02** La décision de demander ou d'accepter de l'aide appartient uniquement à l'employé en difficulté. Les échanges qu'il peut avoir avec des personnes ressources demeurent strictement confidentiels. Leur contenu ne peut être dévoilé à qui que ce soit, sauf avec le consentement ou sur demande de l'employé.
- 39.03** La décision d'un employé d'avoir recours au P.A.E. ne met aucunement en danger son emploi ou ses chances d'avancement. Cependant, l'employé ne bénéficie d'aucun privilège et doit continuer de satisfaire aux exigences normales et courantes de ses fonctions au sein de Ville de Laval, à moins que son état de santé ne requière que d'autres dispositions soient prises.
- 39.04** Le programme offre des services d'information et de consultation à court terme et de référence aux frais de Ville de Laval. Par ailleurs, les services reliés à des ressources ou organismes privés, s'ils ne sont pas prévus dans le cadre des assurances collectives, sont aux frais de l'employé.
- 39.05** Les services précédemment mentionnés s'obtiennent de manière confidentielle en composant, en tout temps, le numéro de téléphone apparaissant dans le feuillet descriptif du P.A.E. Ce feuillet est remis à chaque employé au moment de son embauche et est accessible, en tout temps, sur les lieux de travail.
- 39.06** De plus, la Ville et le Syndicat reconnaissent que dans le cadre d'un tel programme, l'employé a tout avantage à bénéficier du soutien de ses pairs. À cet effet, l'employé agissant à ce titre peut être libéré, si nécessaire, avec traitement, en autant que son intervention est approuvée au préalable par le responsable externe du P.A.E.
- 39.07** La Ville reconnaît également la nécessité que tout employé agissant à titre de pair auprès des employés qui éprouvent des difficultés personnelles ou professionnelles doit recevoir une formation en conséquence.
- 39.08** Il est entendu que la Ville s'engage à assumer tous les frais afférents à ladite formation.
- 39.09** Les modalités de formation seront déterminées par le comité de coordination du P.A.E. ou par toute autre personne désignée par ce dernier.

ARTICLE 39**PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS (suite)**

39.10

La Ville et le Syndicat s'entendent pour qu'un représentant des employés, désigné par le Syndicat, participe aux séances du comité de coordination du P.A.E. accompagné ou non d'un membre de l'exécutif syndical. Les parties s'entendent également pour que ledit comité définisse son rôle et ses fonctions.

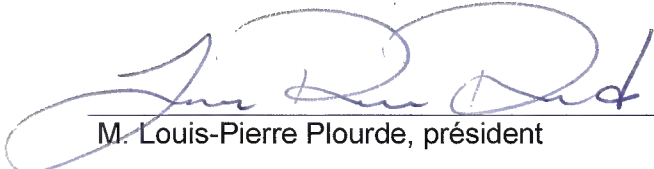
ARTICLE 40**DURÉE DE LA CONVENTION**

- 40.01** La présente convention collective entre en vigueur à compter de la date de sa signature et elle expire le 31 décembre 2027.
- 40.02** La présente convention demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement, et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Laval, (ce 9^{ème} jour du mois de décembre 2025)

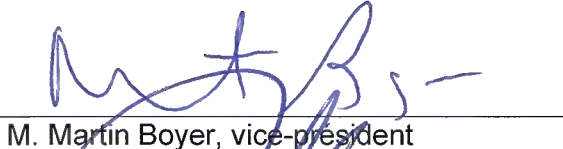
SYNDICAT DES COLS BLEUS DE VILLE
DE LAVAL INC.
(SCFP, section locale 4545)

VILLE DE LAVAL

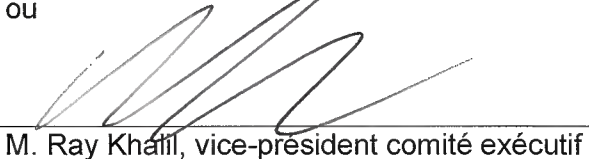


M. Louis-Pierre Plourde, président

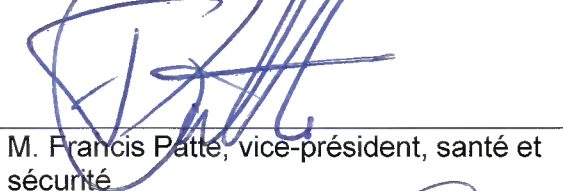
M. Stéphane Boyer, maire
ou



M. Martin Boyer, vice-président

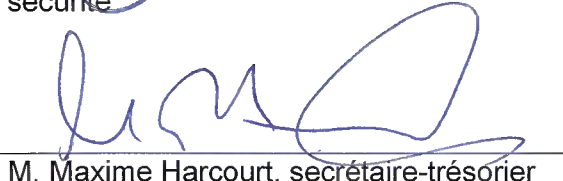


M. Ray Khalil, vice-président comité exécutif



M. Francis Pâté, vice-président, santé et sécurité

Me Marie-Christine Lefebvre, directrice et greffière
ou



M. Maxime Harcourt, secrétaire-trésorier

Me Mélanie Gauthier, greffière adjointe *CG*
Christopher Griffin, greffier adjoint substitut



M. Mathieu Laprotte-Lafleur, secrétaire-archiviste

ANNEXE « A » ÉCHELLE SALARIALE, CLASSIFICATION ET PRIMES

Classe 1

	<u>Échelon 1</u>	<u>Échelon 2</u>	<u>Échelon 3</u>	<u>Échelon 4</u>	<u>Échelon 5</u>
2021-12-31	22,96	24,39	25,82	27,26	28,69
2022-01-01	23,99	25,49	26,98	28,49	29,98
2023-01-01	25,19	26,76	28,33	29,91	31,48
2024-01-01	26,32	27,96	29,60	31,26	32,90
2025-01-01	27,11	28,80	30,49	32,20	33,89
2026-01-01	30,88	32,80	34,72	36,67	38,60
2027-01-01	31,73	33,70	35,67	37,68	39,66

GARDIEN DE BÂTISSE
GARDIEN DE GARAGE
JOURNALIER - JOCKEY

Classe 2

	<u>Échelon 1</u>	<u>Échelon 2</u>	<u>Échelon 3</u>	<u>Échelon 4</u>	<u>Échelon 5</u>
2021-12-31	23,61	25,09	26,56	28,04	29,51
2022-01-01	24,67	26,22	27,76	29,30	30,84
2023-01-01	25,90	27,53	29,15	30,77	32,38
2024-01-01	27,07	28,77	30,46	32,15	33,84
2025-01-01	27,88	29,63	31,37	33,11	34,86
2026-01-01	31,75	33,75	35,73	37,71	39,70
2027-01-01	32,62	34,68	36,71	38,75	40,79

MESSAGER

Classe 3

	<u>Échelon 1</u>	<u>Échelon 2</u>	<u>Échelon 3</u>	<u>Échelon 4</u>	<u>Échelon 5</u>
2021-12-31	24,24	25,75	27,27	28,78	30,30
2022-01-01	25,33	26,91	28,50	30,08	31,66
2023-01-01	26,60	28,26	29,93	31,58	33,24
2024-01-01	27,80	29,53	31,28	33,00	34,74
2025-01-01	28,63	30,42	32,22	33,99	35,78
2026-01-01	32,61	34,65	36,70	38,71	40,75
2027-01-01	33,51	35,60	37,71	39,77	41,87

AIDE OPÉRATEUR EAU POTABLE
AIDE OPÉRATEUR EAUX USÉES
CHAUFFEUR-OPÉRATEUR A
JOURNALIER
PRÉPOSÉ AU MATÉRIEL
PRÉPOSÉ AUX VÉHICULES

ANNEXE « A » ÉCHELLE SALARIALE, CLASSIFICATION ET PRIMES (suite)

Classe 4

	<u>Échelon 1</u>	<u>Échelon 2</u>	<u>Échelon 3</u>	<u>Échelon 4</u>	<u>Échelon 5</u>
2021-12-31	24,88	26,44	27,99	29,55	31,11
2022-01-01	26,00	27,63	29,25	30,88	32,51
2023-01-01	27,30	29,01	30,71	32,42	34,14
2024-01-01	28,53	30,32	32,09	33,88	35,68
2025-01-01	29,39	31,23	33,05	34,90	36,75
2026-01-01	33,47	35,57	37,64	39,75	41,85
2027-01-01	34,39	36,55	38,68	40,84	43,00

AIDE OPÉRATEUR NETTOYAGE RÉSEAUX
 APPRENTI ÉLAGUEUR
 APPRENTI MÉCANICIEN POSTE DE POMPAGE
 APPRENTI PLOMBIER
 CHAUFFEUR OPÉRATEUR DÉCHIQUETEUSE
 JARDINIER
 LIVREUR
 OPÉRATEUR RÉFECTION PATINOIRE
 PRÉPOSÉ AU MATÉRIEL AU TRANSPORT MESSAGERIE
 PRÉPOSÉ AUX ÉCOCENTRES

Classe 5

	<u>Échelon 1</u>	<u>Échelon 2</u>	<u>Échelon 3</u>	<u>Échelon 4</u>	<u>Échelon 5</u>
2021-12-31	25,53	27,13	28,72	30,32	31,92
2022-01-01	26,68	28,35	30,01	31,68	33,36
2023-01-01	28,01	29,77	31,51	33,26	35,03
2024-01-01	29,27	31,11	32,93	34,76	36,61
2025-01-01	30,15	32,04	33,92	35,80	37,71
2026-01-01	34,34	36,49	38,63	40,77	42,95
2027-01-01	35,28	37,49	39,69	41,89	44,13

CHAUFFEUR OPÉRATEUR B
 LIVREUR AUX TRANSPORTS
 PRÉPOSÉ À LA FOURRIÈRE ET RÉCUPÉRATION
 PRÉPOSÉ AU COMPTEUR D'EAU
 RÂTELEUR

Classe 6

	<u>Échelon 1</u>	<u>Échelon 2</u>	<u>Échelon 3</u>	<u>Échelon 4</u>	<u>Échelon 5</u>
2021-12-31	26,18	27,81	29,45	31,08	32,72
2022-01-01	27,36	29,06	30,78	32,48	34,19
2023-01-01	28,73	30,51	32,32	34,10	35,90
2024-01-01	30,02	31,88	33,77	35,63	37,52
2025-01-01	30,92	32,84	34,78	36,70	38,65
2026-01-01	35,21	37,40	39,61	41,80	44,02
2027-01-01	36,18	38,43	40,70	42,95	45,23

AIDE PRÉPOSÉ ENTRETIEN DES RÉSEAUX
 APPRENTI ÉLECTRICIEN SIGNALISATION
 CHAUFFEUR OPÉRATEUR CENTRE DE LA NATURE
 CHAUFFEUR OPÉRATEUR C-D
 CHAUFFEUR - OUVRIER D'ENTRETIEN SIGNALISATION
 EXTERMINATEUR
 JARDINIER CENTRE DE LA NATURE
 MAGASINIER
 OPÉRATEUR ENTRETIEN USINE
 PRÉPOSÉ AUX SOINS DES ANIMAUX
 PRÉPOSÉ GESTION DES BIENS SAISIS
 SÉRIGRAPHE
 TIREUR DE JOINT

ANNEXE « A » ÉCHELLE SALARIALE, CLASSIFICATION ET PRIMES (suite)

Classe 7

	<u>Échelon 1</u>	<u>Échelon 2</u>	<u>Échelon 3</u>	<u>Échelon 4</u>	<u>Échelon 5</u>
2021-12-31	26,80	28,48	30,15	31,83	33,51
2022-01-01	28,01	29,76	31,51	33,26	35,02
2023-01-01	29,41	31,25	33,09	34,92	36,77
2024-01-01	30,73	32,66	34,58	36,49	38,42
2025-01-01	31,65	33,64	35,62	37,58	39,57
2026-01-01	36,05	38,31	40,57	42,80	45,07
2027-01-01	37,04	39,36	41,69	43,98	46,31

APPRENTI-MÉCANICIEN VÉHICULES ET ÉQUIPEMENTS
 CHAUFFEUR OPÉRATEUR NETTOYAGE DES RÉSEAUX
 JARDINIER EN PRODUCTION CENTRE DE LA NATURE
 PEINTRE
 SERRURIER

Classe 8

	<u>Échelon 1</u>	<u>Échelon 2</u>	<u>Échelon 3</u>	<u>Échelon 4</u>	<u>Échelon 5</u>
2021-12-31	27,44	29,16	30,87	32,59	34,30
2022-01-01	28,67	30,47	32,26	34,06	35,84
2023-01-01	30,10	31,99	33,87	35,76	37,63
2024-01-01	31,45	33,43	35,39	37,37	39,32
2025-01-01	32,39	34,43	36,45	38,49	40,50
2026-01-01	36,89	39,21	41,51	43,84	46,13
2027-01-01	37,90	40,29	42,65	45,05	47,40

CHAUFFEUR OPÉRATEUR E
 ÉLAGUEUR

Classe 9

	<u>Échelon 1</u>	<u>Échelon 2</u>	<u>Échelon 3</u>	<u>Échelon 4</u>	<u>Échelon 5</u>
2021-12-31	28,11	29,87	31,63	33,39	35,14
2022-01-01	29,37	31,21	33,05	34,89	36,72
2023-01-01	30,84	32,77	34,70	36,63	38,56
2024-01-01	32,23	34,24	36,26	38,28	40,30
2025-01-01	33,20	35,27	37,35	39,43	41,51
2026-01-01	37,81	40,17	42,54	44,91	47,28
2027-01-01	38,85	41,27	43,71	46,15	48,58

MÉCANICIENS D'USINES
 MÉCANICIEN POSTE DE POMPAGE
 MENUISIER
 OPÉRATEUR EAU POTABLE - EAUX USÉES
 PLOMBIER
 PRÉPOSÉ ENTRETIEN DES RÉSEAUX
 SOUDEUR

ANNEXE « A » ÉCHELLE SALARIALE, CLASSIFICATION ET PRIMES (suite)

Classe 10

	<u>Échelon 1</u>	<u>Échelon 2</u>	<u>Échelon 3</u>	<u>Échelon 4</u>	<u>Échelon 5</u>
2021-12-31	28,72	30,52	32,31	34,11	35,91
2022-01-01	30,01	31,89	33,76	35,64	37,53
2023-01-01	31,51	33,48	35,45	37,42	39,41
2024-01-01	32,93	34,99	37,05	39,10	41,18
2025-01-01	33,92	36,04	38,16	40,27	42,42
2026-01-01	38,63	41,05	43,46	45,86	48,31
2027-01-01	39,69	42,18	44,66	47,12	49,64

ÉLECTRICIEN EAU POTABLE ET EAUX USÉES
 ÉLECTRICIEN EN BÂTIMENT
 ÉLECTRICIEN EN SIGNALISATION
 MÉCANICIEN ÉQUIPEMENTS FIXES
 MÉCANICIEN MACHINES FIXES
 MÉCANICIEN SÉNIOR RÉFRIGÉRATION
 MÉCANICIEN VÉHICULES ET ÉQUIPEMENTS
 MENUISIER CHEF D'ATELIER
 TUYAUTEUR

Classe 11

	<u>Échelon 1</u>	<u>Échelon 2</u>	<u>Échelon 3</u>	<u>Échelon 4</u>	<u>Échelon 5</u>
2021-12-31	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
2022-01-01	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
2023-01-01	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
2024-01-01	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
2025-01-01	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
2026-01-01	39,52	41,99	44,46	46,93	49,40
2027-01-01	40,61	43,14	45,68	48,22	50,76

ANNEXE « A » ÉCHELLE SALARIALE, CLASSIFICATION ET PRIMES (suite)

Tableau des primes tel que prévu à l'article 21

Annexe A - primes	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Prime de nuit	1,66 \$	1,74 \$	1,82 \$	1,87 \$	1,92 \$	1,97 \$
Prime de chef d'équipe	1,66 \$	1,74 \$	1,82 \$	1,87 \$	1,92 \$	1,97 \$
Prime de disponibilité	2,22 \$	2,33 \$	2,43 \$	2,50 \$	2,56 \$	2,63 \$
Prime pour mécanicien et livreur-carrossier	633,00 \$	633,00 \$	633,00 \$	750,00 \$	768,75 \$	789,89 \$
Prime pour signaleur-souffleuse	0,99 \$	1,04 \$	1,09 \$	1,12 \$	1,15 \$	1,18 \$
Prime pour remorque	0,81 \$	0,85 \$	0,89 \$	0,92 \$	0,94 \$	0,97 \$
Prime pour remorque - largeur exède le véhicule tracteur	1,61 \$	1,69 \$	1,77 \$	1,82 \$	1,87 \$	1,92 \$
Prime de rétention	0,60 \$	0,63 \$	0,66 \$	0,68 \$	0,70 \$	0,72 \$
Chef opérateur épuration à l'usine La Pinière et chef mécanicien à l'usine La Pinière	1,66 \$	1,74 \$	1,82 \$	1,87 \$	1,92 \$	1,97 \$

ANNEXE « B » AFFECTATION ET ANCIENNETÉ

No. d'employé	Nom et prénom de l'employé	Fonction	Ancienneté vacances	Date ancienneté	Rang
40276	BRODEUR, Monsieur MARC-ANDRE (40276)	04.Chauffeur-opérateur E	1992-11-23	1993-05-26	1
40843	COLATOSTI, Monsieur ROBERTO (40843)	04.Préposé au matériel	1989-07-31	1993-07-20	2
14615	VEZEAU, Madame KIM (14615)	04.Préposé aux écocentres	1992-06-01	1998-04-24	3
37557	PATTE, Monsieur FRANCIS (37557)	04.Chauffeur-opérateur B	1987-05-19	1999-04-01	4
40133	BERTRAND, Monsieur MARTIN (40133)	04.Chauffeur-opérateur B	1998-08-24	1999-04-01	5
41235	CARDINAL, Monsieur YVAN (41235)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	1996-06-25	1999-04-01	6
42118	GARIEPY, Monsieur YANICK (42118)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	1997-07-20	1999-04-01	7
40305	BOYER, Monsieur MARTIN (40305)	04.Chauffeur-opérateur C-D	1992-05-25	1999-10-15	8
40943	GELINAS, Monsieur JEAN (40943)	04.Chauffeur-opérateur C-D	1989-09-11	1999-10-15	9
40987	LAMOUREUX, Monsieur ERIC (40987)	04.Chauffeur-opérateur E	1993-11-22	1999-10-15	10
41560	LAUZON, Monsieur CHRISTIAN (41560)	04.Préposé entretien des réseaux(1)	1991-05-13	2001-12-19	11
41659	LATENDRESSE, Monsieur MARTIN (41659)	04.Chauffeur-opérateur E	1991-08-05	2001-12-19	12
41660	LAVOIE, Monsieur RICHARD (41660)	04.Chauffeur-opérateur E	1991-08-05	2001-12-19	13
41887	MARCIL, Monsieur MARTIN (41887)	04.Préposé entretien des réseaux(1)	1992-06-15	2001-12-19	14
41964	LAPOINTE, Monsieur JEAN-RENE (41964)	04.Préposé entretien des réseaux(1)	1992-10-13	2001-12-19	15
42082	BRISEBOIS, Monsieur DANIEL (TP) (42082)	04.Chauffeur-opérateur C-D	1993-04-26	2001-12-19	16
14604	MAJOR, Monsieur ANDRE (14604)	04.Chauffeur-opérateur E	1993-05-21	2001-12-19	17
42650	GIROUX, Monsieur ROGER (42650)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	1997-05-20	2001-03-05	18
42682	CAMPBELL, Monsieur GARY-ERIC (42682)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	1999-04-09	2001-03-05	19
42683	DUPONT, Monsieur VINCENT (42683)	04.Chauffeur-opérateur E	1993-11-22	2001-12-19	20
40341	OLIGNY, Monsieur ALAIN (40341)	04.Journalier - jockey	1989-05-29	2001-12-19	21
41488	BONENFANT, Monsieur MARTIN (41488)	04.Chauffeur-opérateur E	1993-11-22	2002-06-19	22
42812	LEGAULT, Monsieur JEAN-FRANCOIS (42812)	04.Mécanicien véhicules et équipements	1994-06-27	2001-08-13	23
43112	DESROSIERS, Monsieur ERIC (43112)	04.Chauffeur-opérateur E	1997-01-28	2002-06-19	24
43118	GIRARD, Monsieur FRANCOIS (43118)	04.Chauffeur-opérateur E	1995-12-04	2002-06-26	25
43116	PAQUIN, Monsieur MICHEL (43116)	04.Chauffeur-opérateur E	1997-01-13	2002-06-26	26
42166	PILON, Monsieur CHRISTIAN (42166)	04.Chauffeur-opérateur B	1999-06-29	2003-03-24	27
43358	COTE, Monsieur FREDERIC (43358)	04.Chauffeur-opérateur C-D	1997-06-25	2003-08-18	28
43409	BLAIN, Monsieur MATHIEU (43409)	04.Chauffeur-opérateur E	1997-06-25	2001-05-14	29
43546	IASENZA, Monsieur FRANCO (43546)	04.Chauffeur-opérateur C-D	2000-02-02	2004-04-05	30
43540	NITSOS, Monsieur LOUKAS (43540)	04.Chauffeur-opérateur E	2000-02-02	2004-05-03	31
43564	PAIEMENT, Monsieur BENOIT (43564)	04.Chauffeur-opérateur E	1999-12-20	2004-05-10	32
43563	VALLEE, Monsieur STEVE (43563)	04.Chauffeur-opérateur C-D	1998-01-07	2005-03-29	33
43618	LECLERC, Monsieur HUGO (43618)	04.Préposé au matériel	1999-05-31	2005-07-04	34
43671	PATENAUDE, Monsieur MARC-ANDRE (43671)	04.Opérateur réparation patinoire	2000-05-01	2005-07-04	35
44089	FAUCHER, Monsieur DONALD (44089)	04.Mécanicien machines fixes	1999-10-12	2000-05-23	36
44201	RAYMOND, Monsieur MARTIN (44201)	04.Électricien en bâtiment	2000-03-27	2000-05-23	37
44466	ST-YVES, Monsieur DANIEL (44466)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	2001-03-05	2001-03-05	38
44467	PICHE, Monsieur FREDERIC (44467)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	2001-03-05	2001-03-05	39
44469	PERRON, Monsieur MARCEL (44469)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	2001-03-05	2001-03-05	40
44474	LANGLOIS, Monsieur PIERRE (44474)	04.Préposé entretien des réseaux(1)	2001-03-05	2001-03-05	41
43684	BOYER-LECLERC, Madame STEPHANIE (43684)	04.Préposé aux écocentres	2000-05-23	2001-03-26	42

ANNEXE « B » AFFECTATION ET ANCIENNETÉ (SUITE)

No. d'employé	Nom et prénom de l'employé	Fonction	Ancienneté vacances	Date ancienneté	Rang
44487	GOUPIL, Madame CAROLINE (44487)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	2001-03-05	2001-03-26	43
44518	DOYON, Monsieur PIERRE (44518)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	2001-04-20	2001-04-20	44
44519	LAPLANTE, Monsieur JEAN-CLAUDE (44519)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	2001-04-21	2001-04-21	45
44472	COMTOIS, Monsieur JACQUES (44472)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	2001-04-09	2001-06-11	46
44603	BOUTHILLIER, Monsieur SERGE (44603)	04.Mécanicien d'usines	2001-06-26	2002-02-25	47
44549	LABELLE, Monsieur ERIK (44549)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	2001-05-28	2002-03-18	48
44554	PICARD, Madame CLAUDINE (44554)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	2001-06-04	2002-03-18	49
44754	BIRON, Monsieur ALEXANDRE (ENV) (44754)	04.Mécanicien postes de pompage	2002-02-04	2002-03-25	50
43993	GOUIN, Monsieur FRANCIS (43993)	04.Chauffeur-opérateur E	1999-06-23	2002-05-13	51
44548	DURAND, Monsieur CLAUDE (44548)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	2001-05-28	2002-05-13	52
44515	MIKULA, Madame ANDREA (44515)	04.Opérateur entretien usine	2001-05-29	2002-08-05	53
44635	DICAIRE, Monsieur YVAN (44635)	04.Mécanicien véhicules et équipements	2001-07-16	2002-08-19	54
44886	LEVEILLE, Monsieur ERIC (44886)	04.Préposé aux écocentres	2002-08-19	2002-08-19	55
45087	LEPAGE, Monsieur GARRY (45087)	04.Électricien en signalisation	2003-06-16	2003-06-16	56
45052	BOUCHARD, Monsieur NELSON (45052)	04.Mécanicien d'usines	2003-07-14	2003-07-14	57
45223	LARTIGUE, Monsieur PATRICK (45223)	04.Électricien en bâtiment	2003-07-07	2003-12-22	58
45222	LAMBERT, Monsieur MARTIN (45222)	04.Mécanicien véhicules et équipements	2003-07-07	2004-03-08	59
44456	GLADU, Monsieur YVES (44456)	04.Livreur	2001-01-29	2004-09-20	60
45102	IHADDAENE, Monsieur REDA (45102)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	2003-06-02	2004-09-20	61
42798	L'ARCHEVEQUE, Monsieur BENOIT (42798)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	2004-11-08	2004-11-08	62
47703	BOUCHARD, Monsieur LOUIS (47703)	04.Soudeur	2004-12-31	2005-01-05	63
45492	SOUCY, Madame JOHANNE (45492)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	2004-06-28	2005-01-17	64
45301	ELLEFSEN, Monsieur FRANCOIS (45301)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	2003-11-03	2005-01-24	65
45103	IRRIGHEN, Monsieur ABDESLAM (45103)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	2003-06-09	2005-05-30	66
45613	PROULX, Monsieur SIMON (45613)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	2004-08-23	2005-08-08	67
45744	BRUNET, Monsieur ALAIN (45744)	04.Mécanicien d'usines	2005-03-29	2006-02-20	68
46046	GODIN, Monsieur BENOIT (46046)	04.Plombier	2005-11-07	2006-04-10	69
45523	LEVESQUE, Monsieur SIMON (45523)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	2006-06-12	2006-07-03	70
45895	TOUGAS, Madame EUGENIE (45895)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	2005-06-27	2006-07-10	71
44028	LEMARBRE, Monsieur MATHIEU (44028)	04.Chauffeur-opérateur B	2000-05-23	2006-08-07	72
44125	VARY, Monsieur PATRICK (44125)	04.Chauffeur-opérateur E	1999-12-08	2006-09-05	73
45793	CHARRON, Monsieur JEAN-FRANCOIS (45793)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	2004-04-25	2006-09-05	74
44140	MARTEL, Monsieur PATRICK (44140)	04.Chauffeur-opérateur E	2002-11-18	2006-11-06	75
16847	SIMARD, Monsieur PHILIPPE (16847)	04.Électricien en bâtiment	2006-03-27	2006-11-20	76
45512	ROUSSEAU, Monsieur PATRICE (45512)	04.Mécanicien postes de pompage	2004-05-17	2007-01-15	77
44191	BRASSARD, Monsieur MICHEL (44191)	04.Chauffeur-opérateur E	2003-06-23	2007-03-05	78
44910	POIRIER, Monsieur REMI (44910)	04.Préposé aux écocentres 25 04	2005-12-05	2007-03-12	79
76462	DUGAS, Monsieur JEAN-FRANCOIS (76462)	04.Mécanicien véhicules et équipements	2006-07-10	2007-03-19	80
46569	PARENT, Monsieur JEAN FRANCOIS (46569)	04.Plombier	2007-04-30	2007-04-30	81
44275	D'ARCY, Monsieur MOISE (44275)	04.Chauffeur-opérateur B	2003-07-14	2007-07-02	82
44309	DAVID, Monsieur MARTIN (44309)	04.Chauffeur-opérateur B	2000-06-19	2007-07-03	83
45873	FORTIN, Monsieur BRUNO (45873)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	2005-06-13	2007-08-20	84

ANNEXE « B » AFFECTATION ET ANCIENNETÉ (SUITE)

No. d'employé	Nom et prénom de l'employé	Fonction	Ancienneté vacances	Date ancienneté	Rang
46119	BELIVEAU, Madame VALERIE (46119)	04.Chauffeur opérateur centre de la nature	2006-01-16	2007-09-21	85
16376	MONIZ, Monsieur DAVID (16376)	04.Journalier	1998-04-29	2007-10-01	86
76503	PAQUETTE, Monsieur RENE JR (76503)	04.Chauffeur-opérateur E	2003-07-01	2007-10-15	87
44432	DAIGLE, Monsieur SEBASTIEN (44432)	04.Chauffeur-opérateur E	2001-03-09	2007-10-22	88
44430	LEFRANCOIS, Monsieur JEAN-LUC (44430)	04.Chauffeur-opérateur E	2003-07-21	2007-10-15	89
44536	SENECAL, Monsieur SYLVAIN (44536)	04.Chauffeur-opérateur E	2001-05-22	2007-11-26	90
44023	GUILBAULT, Monsieur MARC-ANDRE (44023)	04.Chauffeur-opérateur C-D	2000-05-16	2007-11-26	91
44706	BEAUVAIS, Monsieur DOMINIQUE (44706)	04.Chauffeur-opérateur E	2002-06-10	2007-11-26	92
44623	DUMONT, Monsieur MATHIEU (TP5) (44623)	04.Opérateur réfection patinoire	2003-06-20	2007-11-26	93
76194	PREVOST, Monsieur REMI (76194)	04.Chauffeur-opérateur C-D	2004-08-28	2007-11-26	94
44739	PAQUET, Monsieur SYLVAIN (44739)	04.Préposé au matériel	2002-01-07	2007-11-26	95
44901	BERSON, Monsieur GABRIEL (44901)	04.Chauffeur-opérateur B	2004-08-16	2007-11-26	96
16564	SIMARD, Monsieur ALEXANDRE (16564)	04.Préposé entretien des réseaux(1)	2002-11-18	2007-11-26	97
45001	BINET, Monsieur SIMON (45001)	04.Aide préposé entretien des réseaux(1)	2003-07-07	2007-11-26	98
44974	BOURASSA, Monsieur ERIC (44974)	04.Chauffeur-opérateur E	2002-12-11	2007-11-26	99
76447	MORISSETTE, Monsieur JEAN (76447)	04.Chauffeur-opérateur E	1998-06-22	2007-11-26	100
15019	GOUGEON, Monsieur JEAN-FRANCOIS (15019)	04.Chauffeur-opérateur E	2000-04-30	2007-11-26	101
45125	PAIEMENT, Monsieur SYLVAIN (45125)	04.Chauffeur-opérateur C-D	2007-11-26	2007-11-26	102
40861	ANDRE, Monsieur PHILIPPE (40861)	04.Chauffeur - ouvrier d'entretien signalisation	2007-11-26	2007-11-26	103
45198	DE REPENTIGNY, Monsieur SYLVAIN (45198)	04.Chauffeur-opérateur E	2007-11-26	2007-11-26	104
74040	DUFRESNE, Monsieur STEVE (74040)	04.Chauffeur-opérateur E	2007-11-26	2007-11-26	105
45345	AUCLAIR, Monsieur STEVEN (45345)	04.Chauffeur-opérateur E	2007-11-26	2007-11-26	106
45385	CHALIFOUR, Monsieur GERARD (45385)	04.Préposé entretien des réseaux(1)	2007-11-26	2007-11-26	107
45410	PELLETIER, Monsieur TOM (45410)	04.Préposé au matériel	2007-11-26	2007-11-26	108
45407	ROUILLIER, Monsieur JONATHAN (45407)	04.Chauffeur-opérateur E	2006-05-26	2007-11-26	109
43736	LEMELIN, Monsieur IAN (43736)	04.Aide opérateur nettoyage réseaux(1)	2006-07-17	2007-11-26	110
45557	LECLERC, Monsieur MICKAEL (45557)	04.Chauffeur-opérateur B	2007-11-26	2007-11-26	111
45585	PELLETIER, Monsieur MAXIME (45585)	04.Chauffeur-opérateur C-D	2007-11-26	2007-11-26	112
45334	MORIN, Monsieur PATRICK (45334)	04.Chauffeur-opérateur B	2007-11-26	2007-11-26	113
45660	ARCHAMBAULT, Monsieur JACQUES (45660)	04.Chauffeur-opérateur B	2007-11-26	2007-11-26	114
45661	BREZA, Madame CAROLINE (45661)	04.Chauffeur-opérateur C-D	2007-11-26	2007-11-26	115
45664	SAULNIER, Monsieur FELIX (45664)	04.Chauffeur-opérateur C-D	2007-11-26	2007-11-26	116
45685	REMEDE, Madame ROBERTA (45685)	04.Journalier	2007-08-20	2007-11-26	117
45687	DUPUIS, Monsieur JEAN-FRANCOIS (45687)	04.Journalier	2007-07-23	2007-11-26	118
45691	BLANCHARD, Monsieur MARTIN (45691)	04.Chauffeur-opérateur B	2007-08-10	2007-11-26	119
45708	BEAUREGARD, Monsieur JEROME (45708)	04.Chauffeur-opérateur B	2007-11-26	2011-07-25	120
44859	GUINDON, Madame JULIE (44859)	04.Chauffeur-opérateur B	2007-11-26	2007-11-26	121
43418	PICARD, Monsieur VINCENT (43418)	04.Chauffeur-opérateur E	2007-11-26	2007-11-26	122
45827	DE CAEN, Monsieur BENOIT (45827)	04.Journalier	2006-05-26	2007-11-26	123
76785	JARRY, Monsieur JONATHAN (76785)	04.Chauffeur-opérateur C-D	2007-11-26	2007-11-26	124
43823	LACOURSIERE, Monsieur PHILIPPE (43823)	04.Opérateur réfection patinoire	2007-11-26	2007-11-26	125
45882	TROTTIER, Monsieur KEVIN (45882)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	2005-06-13	2007-11-26	126

ANNEXE « B » AFFECTATION ET ANCIENNETÉ (SUITE)

No. d'employé	Nom et prénom de l'employé	Fonction	Ancienneté vacances	Date ancienneté	Rang
46130	MARTINCU, Monsieur NARCIS (46130)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	2006-02-13	2007-11-26	127
46305	BOUCHARD, Monsieur MARC-HENRI (46305)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	2006-06-12	2007-11-26	128
76192	HEBERT, Monsieur MARTIN (76192)	04.Chauffeur-opérateur E	2007-01-29	2008-07-07	129
45981	DROLET, Monsieur SYLVAIN (45981)	04.Chauffeur-opérateur C-D	2005-09-27	2008-07-07	130
46013	ANDRADE, Monsieur JOSE (46013)	04.Chauffeur-opérateur E	2005-10-24	2008-10-06	131
46093	SCHLETZ, Monsieur MARTIN (46093)	04.Chauffeur-opérateur C-D	2007-11-26	2008-11-03	132
46088	COMTOIS, Monsieur ERIC (46088)	04.Chauffeur-opérateur C-D	2007-11-26	2009-03-09	133
76711	DUMONT, Monsieur MATHIEU (TPADM) (76711)	04.Chauffeur-opérateur C-D	2007-11-26	2009-04-13	134
47308	COUTURE, Monsieur DANIEL (47308)	04.Mécanicien senior réfrigération	2009-04-27	2009-04-27	135
47356	PLOURDE, Monsieur LOUIS-PIERRE (47356)	04.Tuvauteur	2009-05-25	2009-05-25	136
45799	AUBIN, Monsieur JOEL (45799)	04.Préposé entretien des réseaux(1)	2007-10-01	2009-07-06	137
46031	VIGER, Monsieur SYLVAIN (46031)	04.Chauffeur-opérateur E	2007-08-17	2009-07-06	138
46036	PARADIS, Monsieur PASCAL (46036)	04.Chauffeur-opérateur C-D	2007-08-13	2009-07-06	139
46038	PHARAND, Monsieur PATRICK (46038)	04.Aide opérateur nettoyage réseaux(1)	2006-06-30	2009-07-06	140
74776	FORCIER, Monsieur DAVE (74776)	04.Chauffeur-opérateur C-D	2006-02-20	2009-09-21	141
46495	RENAUD, Monsieur SAMUEL (46495)	04.Mécanicien senior réfrigération	2006-12-18	2009-09-28	142
47519	TREPANIER, Monsieur VINCENT (47519)	04.Peintre	2009-11-02	2009-11-02	143
46072	GAUTHIER, Monsieur DANIEL (46072)	04.Invalidité - chauffeur-opérateur C-D	2007-11-19	2009-12-07	144
45881	PARENT-GASCON, Madame VERONIQUE (45881)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	2007-04-09	2010-01-04	145
46117	LAURIN, Monsieur DOMINIQUE (46117)	04.Préposé entretien des réseaux(1)	2005-12-24	2010-03-01	146
46005	LALANDE, Monsieur MARTIN (46005)	04.Opérateur réfection patinoire	2006-01-09	2010-03-01	147
47659	ST-AMOUR, Monsieur PATRICK (47659)	04.Peintre	2010-04-19	2010-04-19	148
46128	POLISENO, Monsieur SEBASTIEN (46128)	04.Chauffeur-opérateur B	2007-06-14	2010-07-05	149
46153	L'HEUREUX, Monsieur DAVID (46153)	04.Chauffeur-opérateur B	2007-07-23	2010-07-05	150
76868	CLERMONT, Monsieur MATHIEU (76868)	04.Opérateur réfection patinoire	2007-12-17	2010-07-05	151
46224	BRADFORD, Monsieur RICHARD (46224)	04.Chauffeur-opérateur B	2008-01-14	2010-07-05	152
44604	LEMARBRE, Monsieur BENOIT (44604)	04.Préposé entretien des réseaux(1)	2006-12-18	2010-07-05	153
46094	TORTORICI, Monsieur FRANCESCO (46094)	04.Chauffeur-opérateur B	2005-12-12	2010-07-05	154
46318	MARSEILLE, Monsieur STEVE (46318)	04.Chauffeur opérateur centre de la nature	2007-05-07	2010-07-05	155
46318	MARSEILLE, Monsieur STEVE (46318)	04.Chauffeur opérateur centre de la nature	2007-05-07	2010-07-05	156
46334	SOMMA, Monsieur DOMENICO JR (46334)	04.Chauffeur-opérateur E	2007-07-09	2010-08-09	157
46726	HAMMOUCHE, Monsieur SALIM (46726)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	2007-07-09	2010-08-30	158
46373	ROULEAU, Monsieur FRANCOIS (46373)	04.Chauffeur-opérateur B	2007-07-09	2010-10-04	159
47403	LAPLANTE, Monsieur MAXIME (47403)	04.Élaqueur(1)	2009-06-01	2010-11-29	160
15554	LALONDE, Monsieur DOMINIC (15554)	04.Préposé gestion des biens saisis	2010-04-26	2010-11-29	161
47314	LEVESQUE, Monsieur DANY (47314)	04.Électricien en bâtiment	2009-04-13	2010-11-29	162
74947	LAUZON, Monsieur ALEXANDRE (74947)	04.Chauffeur-opérateur C-D	2007-08-13	2010-12-06	163
47839	DEGUIRE, Monsieur SEBASTIEN (47839)	04.Menuisier	2010-10-04	2011-01-03	164
47666	CHAGNON, Monsieur GUILLAUME (47666)	04.Électricien en signalisation	2010-04-05	2011-01-03	165
46387	PAVONE, Monsieur DOMENICO (46387)	04.Chauffeur-opérateur C-D	2008-02-11	2011-01-03	166
47907	CAOUCHE, Monsieur GUY (47907)	04.Peintre	2011-03-07	2011-03-07	167
16803	INCOLLINGO, Monsieur MATTHEW (16803)	04.Chauffeur-opérateur E	2001-06-19	2011-03-14	168

ANNEXE « B » AFFECTATION ET ANCIENNETÉ (SUITE)

No. d'employé	Nom et prénom de l'employé	Fonction	Ancienneté vacances	Date ancienneté	Rang
17238	BASTIEN, Monsieur BRYAN (17238)	04.Opérateur réfection patinoire	2004-04-26	2011-04-04	169
16997	ALAIN, Monsieur KARL (16997)	04.Préposé aux écocentres	2007-08-10	2011-04-04	170
46451	DOSTIE, Monsieur RENAUD (46451)	04.Chauffeur-opérateur C-D	2009-12-14	2011-05-02	171
47339	WEYMAN, Monsieur SEBASTIEN (47339)	04.Mécanicien véhicules et équipements	2009-05-04	2011-05-09	172
47884	LAPROTTE-LAFLEUR, Monsieur MATHIEU (47884)	04.Électricien en bâtiment	2010-12-06	2011-07-04	173
46453	LAPIERRE, Monsieur MAXIME (46453)	04.Chauffeur-opérateur B	2007-08-07	2011-07-04	174
76771	TREMBLAY, Monsieur FRANCIS (76771)	04.Chauffeur-opérateur C-D	2006-12-04	2011-07-04	175
46467	BASTIEN, Monsieur FRANCOIS (46467)	04.Livreur aux transports	2006-12-11	2011-07-04	176
17031	REQUENA, Monsieur FRANCIS (17031)	04.Chauffeur-opérateur B (jardinier)	2007-08-03	2011-07-04	177
47481	TURCOTTE, Monsieur ERIC (47481)	04.Élagueur(1)	2010-03-08	2011-09-06	178
45874	CAMPEAU, Monsieur MAXIME (45874)	04.Livreur	2005-06-13	2007-04-16	179
48272	LABERGE, Monsieur NATHANIEL (48272)	04.Peintre	2012-02-06	2012-02-06	180
43410	HOTTE, Monsieur BENOIT (43410)	04.Journalier	2011-07-11	2012-03-12	181
47343	BERUBE, Madame ISABELLE (47343)	04.Préposé aux soins des animaux	2009-04-25	2012-04-02	182
47946	COTE, Monsieur MARC (47946)	04.Électricien en signalisation	2011-02-21	2012-05-07	183
47992	MONNET, Monsieur SYLVAIN (47992)	04.Menuisier chef d'atelier	2011-05-02	2012-06-04	184
48700	NORMANDEAU, Monsieur PHILIPPE (48700)	04.Tuyauteur	2013-03-18	2013-03-18	185
48434	SAURIOL, Monsieur MATHIEU (48434)	04.Électricien eau potable / eaux usées	2012-07-16	2013-04-15	186
46612	REMEGADO, Monsieur ALEXANDER (46612)	04.Électricien en signalisation	2008-10-13	2013-07-22	187
47968	MARTIN, Monsieur ION (47968)	04.Chauffeur-opérateur C-D	2011-03-21	2013-08-19	188
48236	NAULT, Monsieur MAXIME (48236)	04.Électricien en signalisation	2011-12-05	2013-08-19	189
48134	CARRILLO, Monsieur OSCAR (48134)	04.Mécanicien postes de pompage	2011-09-12	2013-08-26	190
48085	NORMAND, Monsieur STEPHANE (48085)	04.Mécanicien véhicules et équipements	2011-06-06	2013-09-16	191
46788	GAKH, Monsieur LEONID (46788)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	2007-09-24	2013-09-16	192
46732	ZINCA, Monsieur FLORIAN (46732)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	2007-07-16	2013-10-28	193
48599	GUYON, Monsieur FRANCIS (48599)	04.Mécanicien d'usines	2012-11-19	2014-03-03	194
46556	LANIEL, Monsieur GEOFFREY (46556)	04.Chauffeur-opérateur C-D	2008-12-01	2014-04-05	195
46797	MILLER, Monsieur STEVE (46797)	04.Journalier	2007-10-29	2014-04-05	196
47172	FAUCHER, Monsieur SYLVAIN (47172)	04.Journalier	2008-12-08	2014-04-05	197
47175	DALLE-VEDOVE, Monsieur GABRIEL (47175)	04.Préposé entretien des réseaux(1)	2008-12-08	2014-04-28	198
16551	LABELLE, Monsieur ERIC (16551)	04.Chauffeur-opérateur C-D	2002-01-07	2014-05-05	199
49188	BIRON, Monsieur CHARLES (49188)	04.Mécanicien véhicules et équipements	2014-06-16	2014-06-16	200
45515	LAPOINTE, Monsieur OLIVIER (45515)	04.Chauffeur-opérateur C-D	2008-04-15	2014-06-16	201
47164	ROY, Monsieur MARC-ANDRE (47164)	04.Préposé entretien des réseaux(1)	2008-12-01	2014-06-16	202
47193	WEYMAN, Monsieur PASCAL (47193)	04.Maquinier	2008-12-15	2014-06-16	203
49212	CARIGNAN, Monsieur JASON (49212)	04.Élagueur(1)	2014-06-21	2014-06-21	204
47392	LAMARCHE, Monsieur SYLVAIN (47392)	04.Chauffeur-opérateur B	2009-05-28	2014-06-23	205
43660	LAPOINTE, Monsieur FRANCOIS (43660)	04.Électricien eau potable / eaux usées	2012-07-23	2014-06-23	206
47176	TARDIE, Monsieur ADAM (47176)	04.Chauffeur-opérateur C-D	2008-12-08	2014-07-07	207
49252	LAVOIE, Monsieur MARC-ANDRE (49252)	04.Chauffeur-opérateur C-D	2014-07-12	2014-07-12	208
47053	FUGERE, Madame SANDRA (47053)	04.Chauffeur-opérateur B	2009-04-27	2015-07-06	209
47170	MARTINEAU, Monsieur DANIEL (47170)	04.Chauffeur-opérateur E	2008-12-08	2014-08-04	210

ANNEXE « B » AFFECTATION ET ANCIENNETÉ (SUITE)

No. d'employé	Nom et prénom de l'employé	Fonction	Ancienneté vacances	Date ancienneté	Rang
47204	GAGNON, Monsieur BOBBY (47204)	04.Chauffeur-opérateur C-D	2008-12-15	2014-08-11	211
47247	DOSTIE, Monsieur MICHEL (47247)	04.Messager	2009-02-09	2014-08-11	212
46681	LEVEILLE-GLADU, Monsieur JULES (46681)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	2008-06-02	2014-08-25	213
49230	DUGUAY-MARTIN, Monsieur DANNY (49230)	04.Élaqueur(1)	2014-06-21	2014-09-15	214
46700	WOODS BISSONNETTE, Madame BIANCA (46700)	04.Journalier	2010-05-10	2014-09-22	215
46270	OUILLIAM, Monsieur NICHOLAS (46270)	04.Chauffeur-opérateur C-D	2009-06-01	2014-09-22	216
46374	LESSARD, Monsieur JACQUES (46374)	04.Chauffeur-opérateur B (jardinier)	2010-06-23	2014-09-29	217
46004	LEPINE, Monsieur LOUIS (46004)	04.Chauffeur-opérateur C-D	2009-07-17	2014-09-29	218
47521	ST-PIERRE, Monsieur JEAN-PHILIPPE (47521)	04.Chauffeur-opérateur B	2010-11-15	2014-10-27	219
47207	VERMETTE, Monsieur STEPHANE (47207)	04.Chauffeur-opérateur déchiqueteuse	2011-08-13	2014-10-27	220
48886	LEONARD, Monsieur ALEXANDRE (48886)	04.Soudeur	2013-09-30	2015-01-12	221
47180	AMROUCHE, Monsieur CHERIF (47180)	04.Chauffeur-opérateur C-D	2010-11-15	2015-02-02	222
47246	OUELLET, Monsieur VINCENT (47246)	04.Magasinier	2010-05-03	2015-03-02	223
48553	CHARBONNEAU, Monsieur ALAIN (48553)	04.Menuisier	2012-08-27	2015-03-02	224
47173	JALBERT, Monsieur SIMON (47173)	04.Chauffeur-opérateur B (jardinier)	2010-10-02	2015-03-16	225
45846	OUELLET, Monsieur MATHIEU (45846)	04.Préposé entretien des réseaux(1)	2009-12-29	2015-03-16	226
47558	RACETTE, Monsieur STEPHANE (47558)	04.Chauffeur-opérateur B	2010-07-05	2015-03-16	227
16807	GUEVREMONT, Monsieur MARC-ANDRE (16807)	04.Chauffeur-opérateur B (jardinier)	2010-10-04	2015-03-30	228
47637	BEAULIEU, Monsieur SYLVAIN (47637)	04.Électricien en bâtiment	2010-05-10	2015-04-06	229
47520	BLANCHETTE, Monsieur FRANCIS (47520)	04.Chauffeur-opérateur E	2011-07-18	2015-04-06	230
47720	JEAN, Madame KIM CAROLINE (47720)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	2010-06-21	2015-04-13	231
47646	HAJJAR, Monsieur JOSEPH (47646)	04.Opérateur réfection patinoire	2010-08-16	2015-04-27	232
47166	SAYASITH, Monsieur PHIMMASONE BOB (47166)	04.Mécanicien véhicules et équipements	2014-07-02	2015-04-27	233
49578	PEREIRA, Monsieur KEVIN (49578)	04.Mécanicien senior réfrigération	2015-05-19	2015-05-19	234
47595	PERREAULT, Monsieur GUILLAUME (47595)	04.Préposé entretien des réseaux(1)	2011-08-08	2015-05-23	235
46862	ROBERT, Monsieur MAXIME (46862)	04.Chauffeur-opérateur B	2011-08-15	2015-06-01	236
49171	BOURASSA, Monsieur CLAUDE (49171)	04.Menuisier	2014-05-20	2015-06-15	237
47548	MATHIEU-WILHELMY, Monsieur CHARLES (47548)	04.Chauffeur-opérateur E	2011-08-22	2015-07-06	238
47508	GILBERT, Madame JOHANNE (47508)	04.Jardinier Centre de la nature	2012-06-04	2015-07-04	239
47599	DEMATOS, Monsieur MARC-ANTOINE (47599)	04.Journalier	2010-08-16	2015-07-13	240
17515	VAILLANCOURT, Monsieur ALEXANDRE (17515)	04.Journalier	2008-05-14	2015-07-13	241
18512	ROUSSEL, Monsieur SIMON (18512)	04.Chauffeur-opérateur C-D	2011-08-15	2015-07-13	242
48619	CYR, Monsieur MARTIN (48619)	04.Chauffeur-opérateur C-D 12 06	2012-11-19	2015-07-13	243
47708	MUGABO, Monsieur JEAN-JULIEN (47708)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	2010-06-21	2015-07-20	244
47602	MENTOR, Monsieur PASCAL (47602)	04.Préposé entretien des réseaux(1)	2011-08-13	2015-08-10	245
47777	CARDINAL, Monsieur MATHIEU (47777)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	2013-03-04	2015-08-03	246
47638	CHOUINARD, Monsieur ANDRE (47638)	04.Opérateur réfection patinoire	2011-07-02	2015-10-05	247
47636	WILSON, Monsieur CHRISTOPHER (47636)	04.Chauffeur-opérateur B	2011-06-20	2015-10-05	248
45396	SMITH, Monsieur ALAIN (45396)	04.Chauffeur-opérateur C-D	2010-12-06	2015-10-05	249
48446	THIBOUTOT, Madame JESSYCA (48446)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	2012-07-23	2015-10-12	250
47639	COUSINEAU DELORME, Monsieur PHILIPPE (47639)	04.Chauffeur-opérateur C-D	2011-08-15	2015-11-16	251
47594	LAGACE, Monsieur MICHEL (47594)	04.Chauffeur - ouvrier d'entretien signalisation	2011-08-22	2015-11-16	252

ANNEXE « B » AFFECTATION ET ANCIENNETÉ (SUITE)

No. d'employé	Nom et prénom de l'employé	Fonction	Ancienneté vacances	Date ancienneté	Rang
47299	PAQUETTE, Monsieur SYLVAIN (47299)	04.Chauffeur-opérateur B (jardinier)	2011-08-15	2015-12-07	253
47851	MEUNIER, Monsieur JEAN LUC (47851)	04.Magasinier	2010-12-06	2016-03-01	254
49172	OUELLETTE, Monsieur SYLVAIN (49172)	04.Menuisier	2014-05-20	2016-03-01	255
47887	DOROTHY, Monsieur SATHYA (47887)	04.Apprenti électricien signalisation	2010-12-06	2016-03-07	256
17224	MARION, Monsieur PASCAL (17224)	04.Chauffeur-opérateur E	2003-01-03	2016-03-19	257
45970	BOUROQUE, Monsieur CHARLES (45970)	04.Préposé à la fourrière et récupération(1)	2011-06-27	2016-03-21	258
48097	UMBRIACO, Monsieur YANNICK (48097)	04.Chauffeur - ouvrier d'entretien signalisation	2011-06-13	2016-03-21	259
48772	JEAN-BAPTISTE, Mr. HAROLD MARC-ARTHUR (48772)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	2013-05-21	2016-03-21	260
47894	JUAREZ, Monsieur MARCOS (47894)	04.Chauffeur - ouvrier d'entretien signalisation	2010-12-06	2016-04-11	261
48142	NADEAU, Monsieur VINCENT (48142)	04.Chauffeur-opérateur E	2011-09-19	2016-04-11	262
49189	PAIZ PEREZ, Monsieur ALFONSO (49189)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	2014-06-09	2016-04-25	263
49240	CONTRERAS FLORES, Monsieur ALEX HENRY (49240)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	2014-07-02	2016-05-16	264
50092	GRENON, Monsieur JONATHAN ALEXANDRE (50092)	04.Menuisier	2016-05-30	2016-05-30	265
50122	PILOTTE, Monsieur NICOLAS (50122)	04.Menuisier	2016-06-13	2016-06-13	266
49244	SALAZAR, Madame MARIA DEL PILAR (49244)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	2014-07-22	2016-06-13	267
47555	CLAES, Monsieur PETER (47555)	04.Livreur	2011-06-27	2016-07-18	268
47590	THIBEAULT, Monsieur FRANCIS (TP) (47590)	04.Chauffeur-opérateur C-D	2009-12-21	2016-07-18	269
47936	FORTIN, Monsieur PATRICE (47936)	04.Chauffeur-opérateur B	2011-01-31	2016-07-25	270
47892	HUEL, Monsieur PATRICK (47892)	04.Chauffeur-opérateur B	2010-12-06	2016-07-25	271
49935	TUTELEA, Monsieur IOAN FLORIN (49935)	04.Soudeur	2016-02-01	2016-07-25	272
47949	BOUTIN, Monsieur LOUIS-FREDERIC (47949)	04.Journalier	2012-07-30	2016-08-01	273
49998	NOLET, Monsieur ALEX (49998)	04.Mécanicien véhicules et équipements	2016-03-29	2016-08-08	274
47889	TOURANGEAU, Monsieur PATRICK (47889)	04.Chauffeur-opérateur E	2010-12-06	2016-09-30	275
50196	FERLAND, Monsieur ANTOINE (50196)	04.Élaqueur(1)	2016-08-12	2016-09-30	276
48096	LAMARCHE, Monsieur CHRISTIAN (48096)	04.Chauffeur-opérateur B	2011-12-05	2016-10-03	277
47948	PATENAUDE, Monsieur BENOIT (47948)	04.Journalier	2012-07-23	2016-10-24	278
47950	DRAGOMAN, Monsieur DANIEL (47950)	04.Chauffeur-opérateur C-D	2011-10-17	2016-11-07	279
50146	LEBEL, Monsieur STEPHANE ANDRE (50146)	04.Mécanicien senior réfrigération	2016-06-20	2016-11-28	280
49635	LALIBERTE, Monsieur ALEXANDRE (49635)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	2015-06-08	2017-01-09	281
50384	CHERY, Monsieur JEAN-JUDE (50384)	04.Mécanicien senior réfrigération	2017-01-16	2017-01-16	282
49056	LAVOIE, Monsieur GABRIEL (49056)	04.Préposé au matériel GL	2014-02-03	2017-01-30	283
49717	BELZAIRE, Monsieur DIACY WALLENS (49717)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	2015-08-10	2017-03-13	284
48584	LECLAIR, Monsieur ALAIN (48584)	04.Chauffeur-opérateur C-D	2012-09-10	2017-03-18	285
48284	DAOUST, Monsieur JEAN-PHILIPPE (48284)	04.Chauffeur-opérateur B (jardinier)	2012-06-04	2017-03-18	286
48587	RICHARD, Monsieur JONATHAN (48587)	04.Préposé entretien des réseaux(1)	2012-10-09	2017-03-18	287
47850	CORREIA, Monsieur GILLES (47850)	04.Chauffeur-opérateur B (jardinier)	2012-10-09	2017-03-18	288
47634	VACHON, Monsieur DANIEL (47634)	04.Chauffeur-opérateur B	2010-12-06	2017-03-18	289
48141	NUCKLE, Madame CAROLINE (48141)	04.Magasinier	2012-08-20	2017-03-18	290
48626	VENNE, Monsieur SYLVAIN (48626)	04.Chauffeur-opérateur B (jardinier)	2012-11-19	2017-03-18	291
48621	CYR, Monsieur MAXIME (48621)	04.Chauffeur-opérateur B	2012-11-19	2017-03-18	292
50471	BLEAU, Monsieur SIMON (50471)	04.Élaqueur(1)	2017-04-07	2017-04-07	293
46908	COTE, Monsieur SYLVAIN (46908)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	2015-05-09	2017-05-15	294

ANNEXE « B » AFFECTATION ET ANCIENNETÉ (SUITE)

No. d'employé	Nom et prénom de l'employé	Fonction	Ancienneté vacances	Date ancienneté	Rang
48642	THERRIEN, Monsieur STEPHANE (48642)	04.Chauffeur opérateur centre de la nature	2012-12-03	2017-05-15	295
48638	BRUNET, Monsieur FRANCIS (48638)	04.Chauffeur-opérateur C-D	2012-12-03	2017-05-15	296
48646	ST-MAURICE, Monsieur DANIEL (48646)	04.Préposé gestion des biens saisis	2012-12-17	2017-05-29	297
49629	BRISEBOIS BELANGER, Monsieur DEREK (49629)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	2015-06-13	2017-06-19	298
20150	BELAND, Monsieur GUILLAUME (20150)	04.Élaqueur(1)	2016-08-12	2017-07-01	299
49996	MARSAN, Monsieur MAXIME (49996)	04.Mécanicien véhicules et équipements	2016-04-04	2017-08-14	300
48620	MICHAUD, Monsieur DANIEL (48620)	04.Chauffeur-opérateur C-D	2012-11-19	2017-08-18	301
50290	GADBOIS, Monsieur SEBASTIEN (50290)	04.Mécanicien véhicules et équipements	2016-11-07	2017-08-21	302
48625	BLANCHETTE, Monsieur LOUIS (48625)	04.Préposé entretien des réseaux(1)	2012-11-19	2017-08-28	303
48639	PONTE, Monsieur CETIM TEVES (48639)	04.Chauffeur-opérateur B (jardinier)	2012-12-03	2017-09-11	304
48568	MOREL, Monsieur DENIS (48568)	04.Préposé au matériel au transport messagerie	2012-08-06	2017-09-11	305
49871	TESSIER, Monsieur JULIEN (49871)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	2015-11-30	2017-10-02	306
48641	CHALIFOUX, Monsieur MATHIEU (48641)	04.Préposé entretien des réseaux(1)	2012-12-03	2017-10-16	307
48867	LAMARCHE, Monsieur PIERRE (48867)	04.Mécanicien postes de pompage	2013-08-26	2018-02-12	308
16039	BENOIT, Monsieur CARL (16039)	04.Maquinier	2013-12-16	2018-02-12	309
49295	LAFRENIERE, Monsieur LUC (49295)	04.Maquinier	2014-08-18	2018-02-12	310
50723	BEAUCHAMP, Monsieur SAMUEL (50723)	04.Élaqueur(1)	2017-09-08	2018-02-12	311
48586	QUIMET, Monsieur ALAIN (48586)	04.Chauffeur-opérateur E	2012-10-22	2018-03-03	312
48654	LECLERC, Monsieur JEAN-PIERRE (48654)	04.Journalier	2012-12-17	2018-03-03	313
48616	NORMANDEAU, Monsieur PIERRE (48616)	04.Chauffeur-opérateur B	2012-11-19	2018-03-03	314
48679	RAPOSO CARVALHO, Monsieur DONNY (48679)	04.Chauffeur-opérateur nettoyage des réseaux(1)	2012-12-27	2018-03-03	315
48644	ZAKRAOUI, Monsieur ADEL (48644)	04.Chauffeur-opérateur C-D	2012-12-03	2018-03-03	316
48618	TESSIER, Monsieur BENOIT (48618)	04.Aide opérateur nettoyage réseaux(1)	2012-11-19	2018-03-03	317
48615	DROUIN, Madame JULIE (48615)	04.Chauffeur-opérateur B	2012-11-17	2018-03-03	318
48675	ROBERT, Monsieur BRUNO (48675)	04.Journalier	2012-12-17	2018-03-03	319
48880	BERNIER, Monsieur MARTIN (48880)	04.Chauffeur-opérateur E	2013-09-30	2018-03-03	320
48902	JASMIN, Monsieur CARL (48902)	04.Chauffeur-opérateur C-D	2013-10-15	2018-03-03	321
48878	BIBEAU LEVEQUE, Monsieur JULIEN (48878)	04.Chauffeur-opérateur nettoyage des réseaux(1)	2013-09-30	2018-03-03	322
48885	VITA, Monsieur SORIN (48885)	04.Chauffeur-opérateur C-D	2013-10-07	2018-03-03	323
48909	BRISSON, Monsieur STEPHANE (48909)	04.Chauffeur-opérateur C-D	2013-10-21	2018-03-03	324
49035	ROUTHIER, Monsieur ERIC BENOIT (49035)	04.Préposé entretien des réseaux(1)	2013-12-23	2018-03-03	325
49041	LAVOIE, Monsieur JOEL (49041)	04.Chauffeur-opérateur C-D	2014-01-13	2018-03-03	326
17217	LEFORT-DALBEC, Monsieur OLIVIER (17217)	04.Chauffeur-opérateur C-D	2005-12-14	2018-03-03	327
49034	TOURANGEAU, Monsieur ERIC (49034)	04.Chauffeur-opérateur C-D	2014-01-06	2018-03-03	328
48946	COURCHESNE, Monsieur MARTIN (48946)	04.Opérateur réfection patinoire	2013-12-02	2018-03-03	329
49351	MATHIEU WILHELMY, Monsieur ETIENNE (49351)	04.Chauffeur-opérateur B (jardinier)	2014-10-14	2018-03-03	330
47632	ST-ONGE, Monsieur JEAN-FRANCOIS (47632)	04.Journalier	2013-09-03	2018-03-17	331
48648	BEAULIEU, Monsieur JEFFREY (48648)	04.Rateleur	2012-12-03	2018-03-31	332
48422	SIMARD, Madame RACHELLE (48422)	04.Journalier	2013-03-04	2018-03-31	333
17280	BEDARD-SINCENNES, Monsieur FRANCIS (17280)	04.Chauffeur-opérateur B (jardinier)	2013-08-19	2018-03-31	334
49050	CUERRIER, Monsieur MARC (49050)	04.Préposé entretien des réseaux(1)	2014-01-13	2018-03-31	335
49282	MAROUIS, Monsieur PATRICK (49282)	04.Chauffeur-opérateur B (jardinier)	2014-08-18	2018-04-21	336

ANNEXE « B » AFFECTATION ET ANCIENNETÉ (SUITE)

No. d'employé	Nom et prénom de l'employé	Fonction	Ancienneté vacances	Date ancienneté	Rang
45729	AUBRY, Monsieur ALAIN (45729)	04.Préposé aux écocentres	2007-11-27	2018-04-28	337
48649	MOREAU, Monsieur YVES (48649)	04.Chauffeur-opérateur B (jardinier)	2012-12-12	2018-04-30	338
48653	LEDUC, Monsieur MICHEL (48653)	04.Chauffeur-opérateur B (jardinier)	2012-12-03	2018-04-30	339
49616	ROY, Monsieur SIMON (49616)	04.Élaqueur(1)	2015-06-01	2018-05-12	340
49045	BIRON, Monsieur BENOIT (49045)	04.Aide préposé entretien des réseaux(1)	2014-01-13	2018-05-19	341
48629	ALPHONSO, Monsieur MARTIN (48629)	04.Journalier	2013-08-19	2018-05-28	342
48846	NADEAU, Monsieur ERIK (48846)	04.Journalier	2013-07-29	2018-05-28	343
48899	MORNEAU, Monsieur ALEXANDRE (48899)	04.Préposé entretien des réseaux(1)	2013-10-15	2018-06-02	344
50350	PAQUETTE, Monsieur DANICK (50350)	04.Maquinier	2016-12-12	2018-06-04	345
16925	COUTU, Monsieur PHILIPPE (16925)	04.Élaqueur(1)	2017-09-22	2018-06-16	346
51102	PAQUETTE, Monsieur FRANCOIS (51102)	04.Mécanicien senior réfrigération	2018-08-27	2018-06-18	347
48855	MARTIN-QUINTAL, Monsieur ETIENNE (48855)	04.Préposé au matériel	2013-08-19	2018-07-23	348
50021	LABRIE, Monsieur MATHIEU (50021)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	2017-05-15	2018-07-30	349
48858	LACHAPPELLE, Monsieur YAN (48858)	04.Journalier	2013-08-19	2018-08-13	350
51042	CHEVALIER, Monsieur PHILIPPE (51042)	04.Mécanicien véhicules et équipements	2018-05-22	2018-08-18	351
48662	DUBE, Monsieur BENOIT (48662)	04.Aide préposé entretien des réseaux(1)	2013-09-02	2018-08-20	352
51208	LECAVALIER, Madame JOSEE (51208)	04.Peintre	2018-08-17	2018-08-27	353
48848	TAUPIER-NOEL, Monsieur NICOLAS (48848)	04.Journalier	2013-08-05	2018-09-03	354
48888	MALEK, Monsieur RIAD (48888)	04.Préposé aux écocentres	2013-09-30	2018-09-03	355
48910	LABERGE, Monsieur HUGO (48910)	04.Chauffeur-opérateur B (jardinier)	2014-01-06	2018-09-10	356
49057	CEDENO, Monsieur FIDIAN (49057)	04.Chauffeur-opérateur C-D	2014-02-03	2018-09-15	357
49040	MENARD, Monsieur MARTIN (49040)	04.Chauffeur-opérateur nettoyage des réseaux(1)	2014-01-13	2018-09-22	358
48913	HAKIMI, Monsieur BRAHIM (48913)	04.Opérateur réfection patinoire	2013-12-10	2018-09-24	359
48779	AUBUT, Monsieur ALEXANDRE (48779)	04.Chauffeur-opérateur B (jardinier)	2014-01-13	2018-09-24	360
49009	DORE, Monsieur SAMUEL (49009)	04.Préposé entretien des réseaux(1)	2014-02-11	2018-10-01	361
48932	MIRVILLE, Monsieur HATRICK (48932)	04.Journalier	2013-12-17	2018-10-15	362
48667	RAMSAY ST-JEAN, Monsieur ALEXANDRE (48667)	04.Chauffeur-opérateur B	2015-08-03	2018-10-15	363
50974	BUJOLD, Monsieur MARC (50974)	04.Mécanicien véhicules et équipements	2018-05-07	2018-10-15	364
51043	ZEPHIRIN, Monsieur JONAS (51043)	04.Mécanicien véhicules et équipements	2018-05-22	2018-10-15	365
48931	SEVAL, Monsieur REFIK (48931)	04.Chauffeur-opérateur B	2013-12-17	2018-10-22	366
50537	BONNEAU, Madame MELANIE (50537)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	2017-05-23	2018-10-29	367
49213	PERALTA ATENCIO, Monsieur TOMAS ALBERTO (49213)	04.Préposé entretien des réseaux(1)	2014-06-16	2018-11-05	368
50596	CHOQUETTE-RIEL, Madame ELISE (50596)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	2017-05-29	2018-11-12	369
77106	STRATHMEIER, Monsieur FREDERICK (77106)	04.Préposé entretien des réseaux(1)	2014-08-11	2018-12-15	370
51292	CLICHE, Monsieur MARIO (51292)	04.Maquinier	2018-12-17	2018-12-17	371
50055	GAUTHIER, Madame SARAH (50055)	04.Jardinier en prod centre de la nature	2016-05-06	2018-12-22	372
49297	LABERGE, Monsieur JEAN-SIMON (49297)	04.Aide préposé entretien des réseaux(1)	2014-08-25	2019-01-26	373
49296	BOLDUC, Monsieur STEPHANE (49296)	04.Chauffeur-opérateur C-D	2014-08-18	2019-01-26	374
49299	VALLEE, Monsieur ERIC (49299)	04.Sérigrabhe	2014-08-18	2019-01-26	375
50111	DESGRANDCHAMP, Monsieur GAEL (50111)	04.Plombier	2016-06-06	2019-01-26	376
50493	DIKWEMI, Monsieur CHRISTIAN (50493)	04.Préposé compteur d'eau	2017-06-05	2019-01-26	377
49039	BEAUDIN, Monsieur SEBASTIEN (49039)	04.Journalier	2014-10-20	2019-02-04	378

ANNEXE « B » AFFECTATION ET ANCIENNETÉ (SUITE)

No. d'employé	Nom et prénom de l'employé	Fonction	Ancienneté vacances	Date ancienneté	Rang
49284	BERGERON, Monsieur RICHARD (49284)	04.Chauffeur-opérateur B	2014-08-04	2019-02-02	379
50509	HUOT, Monsieur ALAIN JR (50509)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	2017-06-05	2019-02-04	380
49293	BRUNET ETHIER, Monsieur ALEXANDRE (49293)	04.Aide préposé entretien des réseaux(1)	2014-08-18	2019-02-09	381
50433	PAIEMENT, Monsieur PIERRE-LUC (50433)	04.Magasinier	2017-05-23	2019-02-11	382
50531	TRASVINA MUNOZ, Madame DIANA ISELA (50531)	04.Préposé compteur d'eau	2017-06-12	2019-02-18	383
19645	GAGNON, Monsieur NATHANIEL (19645)	04.Aide préposé entretien des réseaux(1)	2012-01-22	2019-03-16	384
49331	LAHAIE, Monsieur PIER-MARC (49331)	04.Aide opérateur nettoyage réseaux(1)	2014-12-15	2019-03-16	385
49912	OUIMET, Monsieur SEBASTIEN (49912)	04.Aide préposé entretien des réseaux(1)	2015-12-21	2019-03-16	386
51154	DESJARDINS, Monsieur VINCENT-XAVIER (51154)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	2018-07-16	2019-03-25	387
49292	DE CICCO, Monsieur CARLO (49292)	04.Journalier	2014-08-18	2019-03-30	388
49301	LORTIE, Monsieur THIERRY (49301)	04.Électricien en signalisation	2015-04-10	2019-03-30	389
49427	PEPIN, Monsieur DANIEL (49427)	04.Chauffeur-opérateur C-D	2014-12-12	2019-03-30	390
17562	RIVELLI, Monsieur ALEXANDRE (17562)	04.Journalier	2006-03-05	2019-03-30	391
49528	BALLOOUI FERNANDEZ, Monsieur EDUARDO JOSE	04.Livreur aux transports	2015-04-27	2019-03-30	392
49615	SMITH, Monsieur GUILLAUME (49615)	04.Chauffeur-opérateur nettoyage des réseaux(1)	2015-06-15	2019-03-30	393
49706	BONNIER-HABER, Monsieur JUSTIN (49706)	04.Aide préposé entretien des réseaux(1)	2015-07-31	2019-03-30	394
50407	LE SIEUR, Monsieur ALEXANDRE (50407)	04.Journalier 12 06	2017-02-06	2019-03-30	395
49304	TREPANIER, Monsieur SEBASTIEN (49304)	04.Journalier	2014-08-18	2019-04-27	396
42989	HEBERT, Monsieur MICHEL (42989)	04.Journalier	2014-08-04	2019-04-29	397
49573	TREMBLAY, Monsieur JOCELYN (49573)	04.Chauffeur-opérateur nettoyage des réseaux(1)	2015-05-04	2019-04-27	398
49011	MUIR, Monsieur JOEY (49011)	04.Électricien en bâtiment	2016-01-05	2019-05-18	399
49576	MORISSETTE, Monsieur JEAN-LUC (49576)	04.Chauffeur-opérateur déchiqueteuse	2015-05-04	2019-05-25	400
49278	MENNI, Madame VANESSA (49278)	04.Journalier	2014-09-15	2019-06-22	401
49572	PEPIN, Monsieur JEAN-PIERRE (49572)	04.Opérateur réfection patinoire	2015-05-04	2019-06-22	402
49632	MURRAY, Madame STEPHANIE (49632)	04.Rateleur	2015-06-08	2019-07-13	403
51667	MARQUES, Madame MICHELLE (51667)	04.Sérialaphe	2019-07-22	2019-07-22	404
49538	LEMIEUX, Monsieur MARIO (49538)	04.Journalier	2015-04-27	2019-08-10	405
51631	IRACANI, Monsieur ANTONINO (51631)	04.Peintre	2019-08-12	2019-08-12	406
49223	DELORME, Monsieur SIMON (49223)	04.Soudeur	2019-05-18	2019-09-07	407
50930	ROY, Monsieur SIMON (50930)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	2018-02-14	2019-09-21	408
51769	MENNIS, Monsieur ANOUAR (51769)	04.Mécanicien senior réfrigération	2019-09-23	2019-09-23	409
51810	DICSO, Monsieur JOSEPH (51810)	04.Opérateur réfection patinoire	2009-10-02	2019-11-30	410
51811	PALMER, Monsieur GILLES (51811)	04.Opérateur réfection patinoire	2010-06-21	2019-10-01	411
49424	BERUBE, Monsieur MARC (49424)	04.Livreur aux transports	2014-12-22	2019-10-12	412
50737	PARADIS-GOYETTE, Monsieur ZACHARIE (50737)	04.Élaqueur(1)	2017-12-18	2019-10-12	413
44411	LEPINE, Monsieur MARC-OLIVIER (44411)	04.Menuisier	2019-02-25	2019-10-19	414
49893	ARBOUR, Monsieur MATHEW (49893)	04.Chauffeur-opérateur C-D	2015-12-14	2019-10-19	415
50705	GIGUERE, Monsieur DOMINIC (50705)	04.Mécanicien d'usines	2017-08-28	2019-10-26	416
49529	JOBIN, Monsieur CARL (49529)	04.Journalier	2015-04-27	2019-12-07	417
51672	MONETTE, Monsieur YVES (51672)	04.Menuisier	2019-07-06	2019-12-14	418
49951	RANGER, Monsieur JOEL (49951)	04.Chauffeur opérateur centre de la nature	2016-01-25	2019-12-21	419
51695	CHAMSEDDINE, Monsieur EL MEHDI (51695)	04.Soudeur	2019-08-12	2020-01-25	420

ANNEXE « B » AFFECTATION ET ANCIENNETÉ (SUITE)

No. d'employé	Nom et prénom de l'employé	Fonction	Ancienneté vacances	Date ancienneté	Rang
49952	DIONNE-VASQUEZ, Monsieur SAMUEL (49952)	04.Chauffeur-opérateur E	2016-02-01	2020-02-01	421
51953	BOUNOUAR, Monsieur KHALID (51953)	04.Plombier	2020-02-01	2020-02-01	422
49527	BORS, Monsieur SERGIU (49527)	04.Journalier	2015-04-18	2020-02-08	423
49542	DONTIGNY VIGEANT, Madame CAROLINE (49542)	04.Journalier	2016-04-11	2020-02-08	424
51044	THIBAUT, Madame VERONIQUE (51044)	04.Jardinier Centre de la nature	2018-05-07	2020-02-08	425
49694	GOHIER, Monsieur SEBASTIEN (49694)	04.Électricien en bâtiment	2015-07-27	2020-02-15	426
49920	VEAS, Monsieur GERMAN DANIEL (49920)	04.Chauffeur-opérateur C-D	2018-10-01	2020-03-02	427
52046	MONETTE, Monsieur CHRISTIAN (52046)	04.Tuyauteur	2020-03-21	2020-03-21	428
19475	LE BLANC, Monsieur WILLIAM (19475)	04.Journalier	2015-06-08	2020-03-28	429
49602	FARNHAM, Monsieur MAXIME (49602)	04.Chauffeur-opérateur B	2015-05-26	2020-03-28	430
19557	LEBRUN, Monsieur ALEXANDRE (19557)	04.Journalier	2015-04-27	2020-03-28	431
49707	BELISLE, Monsieur MAXIME (49707)	04.Chauffeur-opérateur B	2015-08-31	2020-03-28	432
49944	PELCHAT, Monsieur FREDERICK (49944)	04.Chauffeur-opérateur B (jardinier)	2016-01-25	2020-03-28	433
49725	LEBOEUF, Monsieur DAVID (49725)	04.Journalier	2015-09-25	2020-03-28	434
49924	CANLI, Monsieur MAHMUT (49924)	04.Chauffeur-opérateur nettoyage des réseaux(1)	2016-01-25	2020-03-28	435
51813	LAFERRIERE, Monsieur FRANCIS (51813)	04.Opérateur réfection patinoire	2014-02-09	2020-03-28	436
47215	TROTTIER, Monsieur SEBASTIEN (47215)	04.Journalier	2016-05-30	2020-03-28	437
50094	RHANEM, Monsieur HICHAM (50094)	04.Aide préposé entretien des réseaux(1)	2016-05-30	2020-03-28	438
50083	JOSEPH, Monsieur ROODY (50083)	04.Aide préposé entretien des réseaux(1)	2016-05-30	2020-03-28	439
47398	HINSE, Madame MURIELLE (47398)	04.Jardinier Centre de la nature	2017-04-24	2020-03-28	440
50123	LEMAIRE-JUTRAS, Monsieur GABRIEL (50123)	04.Aide préposé entretien des réseaux(1)	2016-06-13	2020-03-28	441
51387	JACQUES, Monsieur JEAN-FRANCOIS (51387)	04.Élaqueur(1)	2019-03-02	2020-03-28	442
51407	SAVOIE, Monsieur JONATHAN (51407)	04.Élaqueur(1)	2019-03-09	2020-03-28	443
51405	BENOIT, Monsieur GHISLAIN (51405)	04.Élaqueur(1)	2019-03-23	2020-03-28	444
51404	BIGRAS, Monsieur SEBASTIEN (51404)	04.Élaqueur(1)	2019-03-30	2020-03-28	445
51511	FRANCOEUR, Monsieur OLIVIER (51511)	04.Élaqueur(1)	2019-05-04	2020-03-28	446
50921	TREMBLAY, Monsieur CHARLES-ANTOINE (50921)	04.Élaqueur(1)	2019-05-11	2020-03-28	447
51520	PARADIS, Monsieur MARC-ALEXANDRE (51520)	04.Élaqueur(1)	2019-06-22	2020-03-28	448
51806	NUMI-BERTRAND, Monsieur MARC (51806)	04.Élaqueur(1)	2019-10-12	2020-03-28	449
49575	HARCOURT, Monsieur MAXIME (49575)	04.Chauffeur-opérateur B (jardinier)	2015-05-04	2020-05-02	450
51013	MARIER-DUFRESNE, Monsieur ANDY (51013)	04.Mécanicien d'usines	2018-04-21	2020-06-20	451
49703	REKOU MIS, Monsieur GEORGE (49703)	04.Chauffeur-opérateur B (jardinier)	2015-08-03	2020-07-25	452
50145	VILLENEUVE, Monsieur PATRICE (50145)	04.Journalier	2016-06-13	2020-07-25	453
50231	GRENIER, Monsieur STEEVE (50231)	04.Chauffeur-opérateur C-D	2016-08-15	2020-07-25	454
50143	RIVEST BEAUDOIN, Monsieur FRANCIS (50143)	04.Journalier	2016-06-20	2020-08-15	455
50850	DUPONT, Monsieur YANNICK (50850)	04.Élaqueur(1)	2017-12-11	2020-08-15	456
18415	DESROSIERS, Monsieur DAVID (18415)	04.Journalier	2007-06-22	2020-08-22	457
50198	HILL, Monsieur JASON (50198)	04.Préposé entretien des réseaux(1)	2016-07-25	2020-09-05	458
50208	LEBLANC, Monsieur GUILLAUME (50208)	04.Préposé entretien des réseaux(1)	2016-07-25	2020-09-05	459
52255	LARIN, Monsieur MARC-ANDRE (52255)	04.Mécanicien senior réfrigération	2020-09-21	2020-09-21	460
52268	DECARIE, Monsieur DAVID (52268)	04.Élaqueur(1)	2020-08-29	2020-10-24	461
52270	SIMARD, Monsieur ALEXANDRE (52270)	04.Élaqueur(1)	2020-09-05	2020-10-24	462

ANNEXE « B » AFFECTATION ET ANCIENNETÉ (SUITE)

No. d'employé	Nom et prénom de l'employé	Fonction	Ancienneté vacances	Date ancienneté	Rang
51825	HEBERT, Monsieur MARIO (51825)	04.Soudeur	2019-10-14	2020-10-31	463
50228	GAUDREULT, Monsieur MAXIME (50228)	04.Chauffeur-opérateur E	2016-09-06	2020-11-07	464
51812	VEISA, Monsieur IAN (51812)	04.Aide opérateur nettoyage réseaux(1)	2013-07-28	2020-11-14	465
50226	DELICE, Monsieur INDI HARRISON (50226)	04.Journalier	2016-08-15	2020-12-19	466
50217	LANGLOIS, Monsieur FRANCOIS (50217)	04.Chauffeur-opérateur B	2016-08-08	2020-12-19	467
51814	LEBLANC, Monsieur GABRIEL (51814)	04.Journalier	2015-02-15	2021-01-09	468
50351	OUELLETTE, Monsieur XAVIER (50351)	04.Journalier	2016-12-12	2021-02-06	469
50354	REMY, Monsieur FRANTZOU (50354)	04.Chauffeur-opérateur C-D	2016-12-24	2021-02-06	470
50337	BEAUMIER, Monsieur MARTIN (50337)	04.Préposé entretien des réseaux(1)	2016-11-28	2021-02-20	471
50342	BORGES, Monsieur YORDANY (50342)	04.Chauffeur-opérateur C-D	2016-12-05	2021-02-20	472
51904	PELLETIER, Monsieur WILLIAM (51904)	04.Élaqueur(1)	2020-01-04	2021-02-20	473
52692	PELLETIER, Monsieur ETIENNE (52692)	04.Peintre	2021-02-22	2021-02-22	474
50315	DECOSSA, Monsieur RICHELIER (50315)	04.Préposé à la fourrière et récupération(1)	2016-11-05	2021-03-13	475
51388	RICHARD, Monsieur SAMUEL (51388)	04.Mécanicien véhicules et équipements	2019-02-25	2021-03-20	476
50349	ARCHAMBAULT, Monsieur GABRIEL (50349)	04.Journalier	2016-12-15	2021-03-27	477
50341	KHETAL, Monsieur MABROUK (50341)	04.Aide opérateur nettoyage réseaux(1)	2016-12-05	2021-03-27	478
51671	NOLET, Madame AUDREY-ANNE (51671)	04.Préposé aux soins des animaux	2019-07-27	2021-04-24	479
18350	NIRO, Monsieur ANTHONY (18350)	04.Aide préposé entretien des réseaux(1)	2016-12-19	2021-05-01	480
50378	AKLI, Monsieur AZZEDINE (50378)	04.Aide préposé entretien des réseaux(1)	2020-05-16	2021-05-15	481
50381	BRISEBOIS HOTTE, Monsieur DAVID (50381)	04.Journalier	2017-01-16	2021-05-29	482
50361	DION, Monsieur PIERRE-LUC (50361)	04.Journalier	2017-01-09	2021-06-05	483
50369	RIOPEL, Monsieur MATTHIEU (50369)	04.Journalier	2017-01-09	2021-06-12	484
50387	VERDIN-BEAULAC, Madame KATIA (50387)	04.Journalier	2017-01-23	2021-06-26	485
50391	LEPINE, Monsieur MARCEL (50391)	04.Aide préposé entretien des réseaux(1)	2017-01-23	2021-06-26	486
19465	RIVERT, Monsieur SEBASTIEN (19465)	04.Journalier	2016-11-17	2021-07-31	487
50429	DURANLEAU, Monsieur MATHIEU (50429)	04.Préposé entretien des réseaux(1)	2017-02-20	2021-08-07	488
52349	ARSENAULT-ROY, Monsieur PATRICK (52349)	04.Mécanicien véhicules et équipements	2020-10-10	2021-08-14	489
50416	BELANGER, Monsieur MARC-ANDRE (50416)	04.Chauffeur-opérateur B (jardinier)	2017-02-13	2021-08-21	490
49744	CAYZAC, Monsieur VINCENT (49744)	04.Journalier	2017-06-05	2021-09-18	491
51886	CHERY, Monsieur ANDY (51886)	04.Journalier 12 06(2)	2020-07-04	2021-09-18	492
50607	CERDA ASTUDILLO, Monsieur MICHEL (50607)	04.Journalier	2017-06-21	2021-10-02	493
51010	GUEVARA GUEVARA, Madame MARTHA JIMENA (51010)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	2019-05-13	2021-10-02	494
50630	HURTUBISE, Madame RACHEL (50630)	04.Rateleur	2017-06-19	2021-10-09	495
50612	CHICHOV, Monsieur KALIN (50612)	04.Livreur aux transports	2017-06-21	2021-10-23	496
50608	COLLIN, Monsieur MARTIN (50608)	04.Journalier	2017-06-21	2021-10-30	497
52887	FOURNIER, Monsieur PHILIPPE (52887)	04.Mécanicien véhicules et équipements	2021-06-05	2021-10-30	498
51683	BONNETTE, Monsieur XAVIER (51683)	04.Soudeur	2020-07-04	2021-11-06	499
50657	GATTILLO, Monsieur CEDRIC (50657)	04.Chauffeur-opérateur C-D	2017-07-07	2021-11-13	500
51566	MARCIL-FOURNIER, Monsieur OCTAVE (51566)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	2019-06-25	2021-11-20	501
53235	LORRAIN, Monsieur DOMINIC (53235)	04.Mécanicien d'usines	2021-11-30	2021-11-30	502
51952	SCOZZARO, Monsieur FREDERIC (51952)	04.Électricien en signalisation	2020-02-01	2021-12-18	503
51688	LUSSIER, Monsieur VINCENT (51688)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	2019-08-05	2022-01-15	504

ANNEXE « B » AFFECTATION ET ANCIENNETÉ (SUITE)

No. d'employé	Nom et prénom de l'employé	Fonction	Ancienneté vacances	Date ancienneté	Rang
51834	HEBERT, Monsieur FRANCIS (51834)	04.Plombier	2019-11-11	2022-01-15	505
51891	DUGUAY, Monsieur JEAN-FELIX (51891)	04.Menuisier	2019-11-30	2022-01-22	506
50823	FENG, Monsieur HUI (50823)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	2019-12-16	2022-01-29	507
52637	BELANGER-BUCHANAN, Monsieur KEVIN (52637)	04.Soudeur	2021-01-25	2022-02-05	508
53119	LACOSTE, Monsieur ELIE (53119)	04.Mécanicien véhicules et équipements	2021-10-23	2022-02-12	509
50680	LANGLAIS-DUFOUR, Monsieur MAXIME (50680)	04.Journalier	2017-07-24	2022-02-19	510
53196	HADRA, Monsieur YOUSSEF (53196)	04.Mécanicien véhicules et équipements	2021-11-20	2022-02-26	511
50679	BAZILE, Monsieur REGINALD (50679)	04.Rateur	2017-07-24	2022-03-05	512
51448	CHEVRIER, Monsieur KEVIN (51448)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	2020-04-11	2022-03-05	513
51449	HAMDIOUS, Monsieur AMAR (51449)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	2020-04-11	2022-03-05	514
50702	LEROUX, Monsieur BENOIT (50702)	04.Préposé à la fourrière et récupération(1)	2017-08-14	2022-03-19	515
50866	FERREIRA, Monsieur LUIS (50866)	04.Aide préposé entretien des réseaux(1)	2018-01-08	2022-03-19	516
53528	GROULX, Monsieur MAXIME (53528)	04.Mécanicien postes de pompage	2022-03-28	2022-03-28	517
50675	NAVAS-VENEGAS, Monsieur CLAUDIO (50675)	04.Rateur	2017-07-22	2022-04-02	518
50704	MARRICCO, Monsieur ALESSANDRO (50704)	04.Chauffeur-opérateur B (jardinier)	2017-08-14	2022-04-02	519
50882	ORTEGA, Monsieur CESAR JOEL (50882)	04.Préposé aux écocentres	2018-02-12	2022-04-02	520
53604	FISSET-ROBERGE, Monsieur OLIVIER (53604)	04.Mécanicien véhicules et équipements	2022-04-23	2022-04-23	521
50345	ASENCIO EVANGELISTA, Monsieur LUIS MANUEL	04.Chauffeur-opérateur B	2016-11-28	2022-04-30	522
17299	BRABANT, Monsieur FRANCIS (17299)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	2003-06-12	2022-06-04	523
53814	FORTIN, Monsieur STEPHANE (53814)	04.Mécanicien véhicules et équipements	2022-07-11	2022-07-11	524
50712	LYKEN, Madame PATRICIA (50712)	04.Opérateur réfection patinoire	2017-08-15	2022-07-30	525
51815	BOIVIN, Monsieur DIMITRI (51815)	04.Journalier	2017-05-31	2022-07-30	526
50706	MONTPETIT, Monsieur CEDRIC (50706)	04.Journalier	2017-08-21	2022-08-06	527
50868	VARIN, Monsieur VINCENT (50868)	04.Élaqueur(1)	2017-12-25	2022-08-06	528
50920	ROCHON, Monsieur ALEXANDRE (50920)	04.Journalier	2018-02-03	2022-08-06	529
50879	VERRELLI, Monsieur MARCO (50879)	04.Opérateur réfection patinoire	2018-06-16	2022-08-13	530
53883	BROCHU, Monsieur GUILLAUME (53883)	04.Menuisier	2022-08-22	2022-08-22	531
19909	LANDRY, Monsieur SAMUEL (19909)	04.Aide opérateur nettoyage réseaux(1)	2017-08-21	2022-09-10	532
50846	VEAS, Monsieur ARIEL DARIO (50846)	04.Aide opérateur nettoyage réseaux(1)	2017-12-18	2022-09-10	533
50869	CHARBONNEAU, Monsieur MATHIEU (50869)	04.Journalier	2018-01-08	2022-09-10	534
50870	PIERRE-PAUL, Monsieur DANIEL (50870)	04.Chauffeur-opérateur nettoyage des réseaux(1)	2019-10-05	2022-09-10	535
51366	BISSI, Monsieur DAVID-MYLES (51366)	04.Chauffeur-opérateur C-D	2019-02-04	2022-09-24	536
51045	MILLETTE, Madame ANDREANNE (51045)	04.Journalier	2018-05-22	2022-10-08	537
53698	ROBILLARD, Monsieur MARC (53698)	04.Mécanicien véhicules et équipements	2022-07-18	2022-10-15	538
51637	MILA, Monsieur MAXIME (51637)	04.Chauffeur-opérateur E	2019-06-25	2022-10-22	539
54127	ROUSSEAU, Monsieur FREDERIC (54127)	04.Sérialgraphe	2022-11-28	2022-11-28	540
53781	STOCKLIN, Monsieur PIERRE ALANCIEUX (53781)	04.Mécanicien véhicules et équipements	2022-06-20	2022-12-10	541
54186	TURCOTTE-ALLARD, Monsieur NICOLAS (54186)	04.Menuisier	2022-12-19	2022-12-19	542
51991	LAROCHELLE, Monsieur ANTOINE (51991)	04.Élaqueur(1)	2020-02-22	2023-01-14	543
51594	BEAUCHAMP, Monsieur GHISLAIN (51594)	04.Préposé aux écocentres	2019-06-17	2023-01-21	544
50925	LEBLANC, Monsieur XAVIER (50925)	04.Préposé entretien des réseaux(1)	2018-02-05	2023-01-28	545
47755	FOURNIER, Monsieur JORDAN (47755)	04.Chauffeur opérateur centre de la nature	2018-08-25	2023-02-18	546

ANNEXE « B » AFFECTATION ET ANCIENNETÉ (SUITE)

No. d'employé	Nom et prénom de l'employé	Fonction	Ancienneté vacances	Date ancienneté	Rang
51229	BACCARI, Monsieur MATTHEW (51229)	04.Préposé à la fourrière et récupération(1)	2018-09-24	2023-02-18	547
53288	VINET, Monsieur RICHARD (53288)	04.Électricien en bâtiment	2021-11-27	2023-02-25	548
51234	IMBEAULT, Madame KIM (51234)	04.Chauffeur-opérateur B (jardinier)	2018-10-08	2023-03-25	549
51368	GENEUS, Monsieur BEN (51368)	04.Chauffeur-opérateur C-D	2019-02-04	2023-03-25	550
51531	BEN SLAMA, Monsieur KHALED (51531)	04.Chauffeur-opérateur C-D	2019-05-11	2023-04-01	551
20676	TREMBLAY, Madame VERONIQUE (20676)	04.Journalier	2018-05-14	2023-04-29	552
51571	DI GENOVA, Monsieur ANTHONY (51571)	04.Chauffeur-opérateur C-D	2020-07-04	2023-04-29	553
52852	MAYODE, Monsieur FERDINAND (52852)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	2021-05-10	2023-06-10	554
51992	TAILLANDIER, Monsieur THOMAS (51992)	04.Élaqueur(1)	2020-02-22	2023-06-17	555
52269	FISET DE FRANCESCO, Monsieur GABRIEL (52269)	04.Élaqueur(1)	2020-08-29	2023-06-17	556
52311	CAIN, Monsieur ANTHONY-LEE (52311)	04.Élaqueur(1)	2020-09-12	2023-06-17	557
52323	CLOUTIER, Monsieur KARL (52323)	04.Élaqueur(1)	2020-09-28	2023-06-17	558
53152	PARISIEN, Monsieur ALEXIS (53152)	04.Élaqueur(1)	2021-11-20	2023-06-17	559
54509	RATTE, Monsieur JEAN-MICHEL (54509)	04.Plombier	2023-06-19	2023-06-19	560
53153	RUEL-RACICOT, Monsieur TRISTAN (53153)	04.Élaqueur(1)	2021-11-27	2023-06-24	561
52073	ESTEBAN, Monsieur BRYAN (52073)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	2021-06-05	2023-07-01	562
54360	AFFANE, Monsieur AHMED (54360)	04.Mécanicien véhicules et équipements	2023-04-15	2023-07-15	563
51046	ALLAIRE, Madame JULIE (51046)	04.Livreur aux transports	2019-04-20	2023-07-22	564
51036	MASSARELLI, Monsieur ANTHONY (51036)	04.Journalier	2021-04-24	2023-07-29	565
51397	GAUTHIER, Monsieur MICHEL (51397)	04.Journalier	2020-07-04	2023-08-05	566
51624	CLEMENT, Monsieur CARLO (51624)	04.Chauffeur-opérateur C-D	2019-06-17	2023-08-05	567
51638	LAVOIE-ALEXANDER, Monsieur SEAN-ANTOINE (51638)	04.Aide préposé entretien des réseaux(1)	2019-06-22	2023-08-12	568
51543	PROVENCHER, Monsieur COLIN ABEL (51543)	04.Chauffeur-opérateur B (jardinier)	2019-05-13	2023-09-02	569
51643	DI IORIO, Monsieur EMILIO (51643)	04.Journalier	2019-06-22	2023-09-09	570
52109	BOUCHERT, Monsieur KAMAL (52109)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	2021-06-28	2023-09-09	571
51851	TANGUAY, Monsieur GILLES (51851)	04.Aide préposé entretien des réseaux(1)	2020-07-04	2023-09-23	572
54635	CLEMENTE, Monsieur JONATHAN (54635)	04.Électricien eau potable / eaux usées	2023-09-25	2023-09-25	573
51640	PUCALAU, Monsieur LEONARD (51640)	04.Aide opérateur nettoyage réseaux(1)	2019-06-25	2023-10-14	574
51642	BEAUDOIN, Monsieur MICHEL (51642)	04.Journalier	2019-06-25	2023-10-14	575
53259	MODE, Monsieur SCHENLEY (53259)	04.Magasinier	2022-11-28	2023-10-14	576
53259	MODE, Monsieur SCHENLEY (53259)	04.T Journalier	2022-11-28	2023-10-14	577
51641	COUTU, Monsieur MARTIN (51641)	04.Journalier	2020-07-04	2023-10-21	578
51629	KASSAB, Monsieur KHEIREDDINE (51629)	04.Aide préposé entretien des réseaux(1)	2020-07-04	2023-10-28	579
18026	COUTU, Monsieur FRANCIS (18026)	04.Préposé à la fourrière et récupération(1)	2020-07-04	2023-10-28	580
54198	SANDERS, Monsieur NICOLAS (54198)	04.Apprenti électricien signalisation	2022-12-19	2023-10-28	581
18811	RABY-MAYER, Monsieur VINCENT (18811)	04.Mécanicien d'usines	2019-08-19	2023-11-11	582
54737	MOOTOO, Monsieur JOSEPH FRANCISCO (54737)	04.Mécanicien véhicules et équipements	2023-11-20	2023-11-20	583
51677	JOURDAIN, Monsieur JEAN-FRANCOIS (51677)	04.Journalier	2019-07-13	2023-11-25	584
51659	DOLNY, Madame TERRY-LEE (51659)	04.Journalier	2022-09-17	2023-12-02	585
51705	BRABANT, Monsieur JONATHAN (51705)	04.Chauffeur-opérateur C-D	2020-07-04	2023-12-02	586
52997	BAPTISTE, Monsieur REAL (52997)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	2021-07-19	2023-12-09	587
17307	JOURDAIN, DAVID (17307)	04.Menuisier	2022-11-14	2024-01-06	588

ANNEXE « B » AFFECTATION ET ANCIENNETÉ (SUITE)

No. d'employé	Nom et prénom de l'employé	Fonction	Ancienneté vacances	Date ancienneté	Rang
54844	DECARIE, Monsieur MAXIME (54844)	04.Mécanicien postes de pompage	2024-01-09	2024-01-09	589
18535	DESTIN, Madame AYANA (18535)	04.Journalier	2023-08-14	2024-01-27	590
19945	GAUTHIER, Monsieur DAMIEN (19945)	04.Journalier	2020-07-04	2024-01-27	591
50307	NERON, Monsieur ALEXANDRE (50307)	04.Journalier	2020-07-04	2024-02-10	592
51823	LEVESQUE, Monsieur DOMINIQUE (51823)	04.Chauffeur-opérateur C-D	2019-10-14	2024-02-10	593
51820	RIOUX, Monsieur STEVEN (51820)	04.Aide préposé entretien des réseaux(1)	2019-11-04	2024-02-10	594
48847	COURTEMANCHE, Monsieur FRANCIS (48847)	04.Journalier	2020-10-31	2024-02-10	595
48681	MORRIS-DUGUAY, JULIE (48681)	04.Peintre	2024-02-19	2024-02-19	596
51741	GUILBAULT LAPOINTE, Madame CHLOE (51741)	04.Journalier	2019-08-19	2024-02-24	597
77444	JACQUES, Monsieur GABRIEL (77444)	04.Préposé aux écocentres	2015-08-30	2024-03-02	598
55020	MADRAZO-SALGADO, Monsieur JUAN CARLOS (55020)	04.Peintre	2024-03-04	2024-03-04	599
54999	POIRIER-LIVERNOCHE, Madame CARRIE (54999)	04.Peintre	2024-03-11	2024-03-11	600
51857	BEAULE, Monsieur ALEXANDRE (51857)	04.Rateleur	2020-07-18	2024-03-30	601
51930	DAIGNEAULT, Monsieur JEAN-SEBASTIEN (51930)	04.Chauffeur-opérateur déchiqueteuse	2020-01-11	2024-04-06	602
55080	BESSETTE, Monsieur MARC-ANDRE (55080)	04.Électricien eau potable / eaux usées	2024-04-09	2024-04-09	603
51942	BRISSON, Monsieur FRANCIS (51942)	04.Journalier	2020-01-18	2024-05-04	604
54993	SIMON, Monsieur CARL GRACIA (54993)	04.Plombier	2024-05-06	2024-05-06	605
54734	COTE, Monsieur ETIENNE (54734)	04.Apprenti électricien signalisation	2023-11-06	2024-05-25	606
55202	BERTRAND, Monsieur SIMON (55202)	04.Plombier	2024-05-27	2024-05-27	607
55285	BARIBEAU, Monsieur FRANCIS (55285)	04.Mécanicien postes de pompage	2024-07-02	2024-07-02	608
55353	MUTETE MATONDO, Monsieur MICHAUX (55353)	04.Électricien eau potable / eaux usées	2024-08-26	2024-08-26	609
52635	LABRANCHE, Monsieur ERIC (52635)	04.Apprenti électricien signalisation	2021-08-02	2024-09-28	610
52028	KDAD, Monsieur DRISS (52028)	04.Chauffeur-opérateur C-D	2020-02-29	2024-10-05	611
52436	RIAHI, Monsieur HOUCINE (52436)	04.Journalier	2020-11-23	2024-10-26	612
53043	RABE, Monsieur SERGE ISIDORE (53043)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	2021-08-23	2024-10-26	613
14279	PARADIS, Monsieur GUY (14279)	04.Préposé entretien des réseaux(1)	2020-11-30	2024-11-02	614
55440	ARCAND, Monsieur MICHAEL (55440)	04.Mécanicien senior réfrigération	2024-11-04	2024-11-04	615
52441	KARA, Monsieur HAMID (52441)	04.Chauffeur-opérateur B	2021-07-24	2024-11-16	616
52651	ESTRELLA BRIZZI, Monsieur ALESSANDRO (52651)	04.Journalier	2024-11-02	2024-11-16	617
52659	RANGER, Monsieur CYRILLE (52659)	04.Journalier	2021-02-01	2024-11-23	618
55520	PAQUETTE, Monsieur SIMON (55520)	04.Peintre	2024-11-25	2024-11-25	619
51856	POULIN, Monsieur MARTIN (51856)	04.Préposé aux véhicules	2019-11-30	2024-11-30	620
55521	BONIN, Monsieur ALEXANDRE (55521)	04.Peintre	2024-12-02	2024-12-02	621
55573	FAHMI, Monsieur HICHAM (55573)	04.Apprenti électricien signalisation	2024-12-09	2024-12-09	622
55579	TOUILA, Monsieur MOHAMMAD (55579)	04.Mécanicien mobile	2024-12-09	2024-12-09	623
55593	DUTIL, Monsieur SAMUEL (55593)	04.Menuisier	2025-01-06	2025-01-06	624
77091	MALOUIN, Monsieur JULIEN (77091)	04.Journalier	2020-07-04	2025-01-11	625
48595	LABRECOQUE, Monsieur FRANCIS (48595)	04.Mécanicien véhicules et équipements	2025-01-11	2025-01-11	626
52469	LAVOIE, Madame MARIE-CLAUDE (52469)	04.Livreur aux transports	2020-11-28	2025-01-18	627
51943	LAFORCE, Monsieur PIERRE-LUC (51943)	04.Journalier	2021-07-10	2025-01-25	628
51951	HADDAD, Monsieur WALID (51951)	04.Journalier	2020-07-04	2025-01-25	629
18348	MILOT-MARCOUX, Madame CLAUDEL (18348)	04.Préposé entretien des réseaux(1)	2020-12-21	2025-01-25	630

ANNEXE « B » AFFECTATION ET ANCIENNETÉ (SUITE)

No. d'employé	Nom et prénom de l'employé	Fonction	Ancienneté vacances	Date ancienneté	Rang
55549	CANTAVE, Monsieur STANLEY (55549)	04.Mécanicien d'usines	2025-02-10	2025-02-10	631
54769	LEVEILLE, Monsieur LUC (54769)	04.Menuisier	2024-10-12	2025-02-15	632
55660	TREMBLAY, Monsieur DENIS (55660)	04.Électricien en signalisation	2025-02-17	2025-02-17	633
55690	IMBLEAU, Monsieur DANIEL (55690)	04.Peintre	2025-03-03	2025-03-03	634
51961	BROSSEAU, Monsieur ALEXANDRE (51961)	04.Journalier	2020-07-04	2025-03-15	635
55681	GRISSEN, Monsieur ABDEFETTAH (55681)	04.Mécanicien véhicules et équipements	2025-03-15	2025-03-15	636
55676	GAUDET, Monsieur DANY (55676)	04.Menuisier	2025-03-17	2025-03-17	637
51976	PERREAULT, Monsieur ALEXANDRE (51976)	04.Journalier	2020-07-04	2025-03-22	638
52427	LAVOIE, Monsieur JEAN-MARC (52427)	04.Chauffeur-opérateur C-D	2020-11-16	2025-03-22	639
55400	BOULAY, Monsieur PHILIPPE-ANTOINE (55400)	04.Élaqueur(1)	2024-10-26	2025-03-29	640
55749	DESJARDINS, Monsieur YAN (55749)	04.Mécanicien véhicules et équipements	2025-04-07	2025-04-07	641
52547	BELAIR-LANTEIGNE, Monsieur NICOLAS (52547)	04.Aide préposé entretien des réseaux(1)	2021-01-11	2025-04-12	642
52568	TENNERIELLO, Monsieur PASQUALE (52568)	04.Soudeur	2022-11-28	2025-04-12	643
51955	PUICALAU, Monsieur CHRISTOPHER RAPHAEL (51955)	04.Journalier	2020-07-11	2025-04-26	644
55790	PIERRECIN, Monsieur MICHEL-ANGE (55790)	04.Apprenti électricien signalisation	2025-04-28	2025-04-28	645
55853	BELANGER, Monsieur ERIK (55853)	04.Tireur de joint	2025-05-26	2025-05-26	646
55854	RUEL, Monsieur MARC ANDRÉ (55854)	04.Tireur de joint	2025-06-02	2025-06-02	647
52535	MARTEL, Monsieur CEDRICK (52535)	04.Aide préposé entretien des réseaux(1)	2020-12-21	2025-06-21	648
55877	LEVESQUE, Madame ANIE (55877)	04.Peintre	2025-06-23	2025-06-23	649
55878	GIRARD, Monsieur PIER-LUC (55878)	04.Mécanicien postes de pompage	2025-06-25	2025-06-25	650
55876	BAIN-AUSTIN, Monsieur KEVIN (55876)	04.Menuisier	2025-06-30	2025-06-30	651
55934	PONTON, Monsieur JESSON (55934)	04.Mécanicien véhicules et équipements	2025-07-21	2025-07-21	652
53474	RODRIGO, Madame SHARLIE (53474)	04.Opérateur eau potable - eaux usées	2022-02-28	2025-08-09	653
52218	CHERY, Monsieur KARLY (52218)	04.Journalier	2025-08-23	2025-08-23	654
55979	RACCIO, Monsieur JASON (55979)	04.Peintre	2025-08-25	2025-08-25	655
55971	MELOCHE, Monsieur SIMON-PIERRE (55971)	04.Mécanicien postes de pompage	2025-09-02	2025-09-02	656
56020	LEGAULT, Monsieur REMI (56020)	04.Élaqueur(1)	2025-09-27	2025-09-27	657
47593	ROUTHIER, Monsieur JONATHAN (47593)	04.Aide préposé entretien des réseaux(1)	2021-11-27	2025-10-04	658

ANNEXE « C » CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

- 1- L'employé régulier peut bénéficier d'un congé à traitement différé lorsqu'il a acquis sept (7) ans d'ancienneté, incluant la période de paiement du congé.
- 2- L'employé régulier qui désire bénéficier d'un congé à traitement différé doit en faire la demande, par écrit, à la direction de son service. Une telle demande ne peut être refusée sans motif valable. Les directions des services définissent le nombre maximal d'employés réguliers qui peuvent s'absenter en même temps, étant entendu que ce nombre comprend toutes les absences prévisibles.
- 3- Le congé à traitement différé se prend uniquement à la fin de la période d'étalement du revenu. Il est d'une durée de six (6) ou douze (12) mois complets continus.
- 4- Au moment de sa demande, l'employé régulier indique sa préférence quant aux dates de début et de fin de son congé à traitement différé. L'employé régulier qui bénéficie d'un tel congé s'engage à réintégrer son emploi au terme de son congé à traitement différé pour une période au moins égale à la durée de son congé, sauf dans le cas d'un départ définitif ou de la mise à la retraite de la Ville de Laval.
- 5- Les périodes de participation au régime sont les suivantes :

Durée du congé	* Durée de la participation au régime	% du salaire étalé
6 mois	30 mois	80%
12 mois	60 mois	80%

* La durée de la participation au régime comprend la période travaillée et la période du congé.

- a) Au cours de la période de participation au régime, le total des absences pour maladie ou accident (excluant les quinze (15) premiers jours), lésion professionnelle, ou sans traitement ne peuvent excéder six (6) mois. La durée du régime est alors prolongée d'autant. La date de prise du congé est alors reportée à une date convenue entre la Ville et l'employé régulier.
- b) Toute absence excédant six (6) mois interrompt automatiquement l'entente et la Ville rembourse à l'employé régulier les sommes retenues aux fins du congé à traitement différé.

ANNEXE « C » CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ (suite)

6- Avantages sociaux

Pendant la durée totale du régime de congé à traitement différé, l'employé régulier bénéficie des avantages prévus à la convention collective selon le pourcentage établi pour l'étalement du revenu.

7- Régime de retraite et assurance collective

- a) Pendant la durée totale du régime de congé à traitement différé, les contributions de l'employé régulier au régime d'assurance collective sont calculées comme si son revenu n'était pas étalé.
- b) Pour la durée totale du régime de congé à traitement différé, l'employé régulier est réputé participer au régime de retraite tout comme s'il n'y avait aucune entente ni étalement de son revenu annuel. Les contributions de l'employé régulier sont donc celles qu'il verserait s'il recevait son plein traitement régulier.
- c) Durant la portion paiement du régime de congé à traitement différé, l'employé régulier reçoit toute prime, allocation ou somme forfaitaire à laquelle il a droit comme si son traitement régulier n'était pas étalé.
- d) Pendant la portion congé du régime de congé à traitement différé, l'employé régulier ne reçoit que le pourcentage de traitement auquel il a droit compte tenu de l'entente.

ANNEXE « D » AFFECTATION TEMPORAIRE

**FORMULAIRE À UTILISER POUR LES AFFECTATIONS TEMPORAIRES DE
PLUS D'UNE (1) SEMAINE ET JUSQU'À TRENTE (30) JOURS**

13.04 D) I.

POSTE TEMPORAIRE OFFERT

Poste : _____ Secteur/division : _____

Horaire de travail : _____ Quart de travail : _____

Durée prévue de l'affectation : _____
(maximum de 30 jours)**EMPLOYÉ AYANT OBTENU LE REMPLACEMENT :**

Nom : _____ N° employé : _____

Service : _____ Division : _____

ENGAGEMENTS_____
Signature de l'employé_____
Signature du superviseur_____
Date_____
Date

ANNEXE « E » RAPPORT – DIFFÉRENDS – RÉCLAMATIONS D’HEURES ET PRIMES

À TITRE INDICATIF SEULEMENT



Réservé à la direction

_ _ _ - _ _ _

RAPPORT – DIFFÉRENDS – RÉCLAMATION D’HEURES & PRIMES

Information générale : **Date de la demande :** _____

Service : _____ **Division/secteur :** _____

Nom de l’employé : _____ **# Employé :** _____

Date de l’événement : _____

Nature de la réclamation : _____

Nombre d’heures réclamées : _____ **Demi** **Double**

Fonction visée par la demande : _____

Faits : _____

Analyse du superviseur ou superviseur-chef :

Nom du superviseur ou superviseur-immédiat (lettre moulée) :

Signature du superviseur ou superviseur-immédiat :

Date _____

ANNEXE « E » RAPPORT – DIFFÉRENDS – RÉCLAMATIONS
D'HEURES ET PRIMES (suite)

À compléter par le responsable du secteur ou de la division :

Cette réclamation doit être acceptée : **Oui** **Non**

Motif du refus : _____

Signature Chef de division : _____ **Date** _____

ANNEXE « F » APPLICATION DE LA DISPONIBILITÉ

La prime de disponibilité applicable aux différents articles de la convention collective, est offerte aux employés volontaires selon un principe d'ancienneté, par rotation.

S'il n'y a aucun employé volontaire, le gestionnaire assignera, par ordre inverse d'ancienneté, l'employé qui sera en disponibilité et qui obtiendra la prime prévue à 21.04. Le même employé ne peut pas être assigné plus d'une (1) fois au cours d'un même mois.

Lors de besoins en temps supplémentaire, l'employé en disponibilité aura l'obligation d'effectuer le travail requis, si les employés ayant le moins d'heure supplémentaires que lui ont refusés d'effectuer ce temps supplémentaire ou n'ont pas été rejoint.

Exemple d'application :

Employé	Sem 1	Sem 2	Sem 3	Sem 4	Sem 5	Sem 6
1	Non				Oui	
2	Oui					Non
3		Oui				Non
4			Non			Non
5			Non			Oui
6			Oui			
7				Oui		

La prime est applicable pour toutes les heures où le travailleur n'est pas au travail sur son horaire régulier.

Toutes les autres modalités de la convention collective s'appliquent.

ANNEXE « G » FONCTIONS QUI BÉNÉFICIENT DE LA PRIME DE RÉTENTION

Aide-opérateur eau potable et eaux usées
Apprenti-élagueur
Apprenti électricien signalisation
Élagueur
Électricien en bâtiment
Électricien en eau potable et eaux usées
Électricien en signalisation
Exterminateur
Mécanicien d'usines
Mécanicien équipement fixe
Mécanicien mobile
Mécanicien machines fixes
Mécanicien postes de pompage
Mécanicien senior réfrigération
Mécanicien véhicules et équipements
Menuisier
Menuisier chef d'atelier
Opérateur eau potable et eaux usées
Opérateur entretien usine
Peintre
Plombier
Sérigraphie
Soudeur
Serrurier
Tireur de joint
Tuyauteur

ANNEXE « I » UNIFORMES ET PIÈCES D'UNIFORMES FOURNIS PAR LA VILLE

- 1- Le nombre de points attribués à la banque pour chacune des fonctions est établi de la manière ci-dessous. De plus, cinquante (50) points sont ajoutés annuellement en plus du nombre total de points attribué à chacune des fonctions. Ces points supplémentaires doivent obligatoirement être réservés pour l'achat d'un (1) manteau ou de deux (2) couvre-tout d'hiver dont la prochaine distribution est prévue en septembre 2014 et, par la suite, à tous les trois (3) ans. Un nouvel employé qui se voit remettre un manteau dans l'année de livraison ne sera pas éligible à la distribution prévue en septembre de la même année.

FONCTIONS	TOTAL DE POINTS
aide opérateur eau potable	151
aide opérateur eaux usées	151
aide opérateur nettoyage réseaux	211
aide-préposé entretien des réseaux*	211
apprenti élagueur	132
aide électricien signalisation	132
apprenti électricien signalisation	132
apprenti méca. Véhicules et équip.	211
apprenti mécanicien postes pompage	211
apprenti plombier	132
chauffeur et ouvrier ent. et sign.	162
chauffeur opér. Déchi.	132
chauffeur opérateur A	162
chauffeur opérateur B	162
chauffeur opérateur cat. D	162
chauffeur opérateur cat. E	162
chauffeur opérateur cat. C	162
Chauffeur-opé. nettoyeur réseaux	211
Élagueur	132
électricien bâtiment	132
électricien eau potable/eaux usées	132
électricien signalisation	132
Exterminateur	132
gardien de bâtisses	181
gardien de garage	181
Jardinier	162
jardinier centre nature	132
journalier	162
livreur	211
magasinier	151
mécanicien chauffage ventilation	211
mécanicien machines fixes*	211
mécanicien poste pompage	211
mécanicien sénior réfrigération*	211
mécanicien usines	211
mécanicien véhicules/équipements*	211
menuisier	132
menuisier chef d'atelier	132
messenger	132
opérateur centre gestion	151
opérateur eau potable	162
opérateur eaux usées	162
opérateur entretien usine	151
opérateur réfection patinoire	202

ANNEXE « I » UNIFORMES ET PIÈCES D'UNIFORMES FOURNIS PAR LA VILLE (suite)

FONCTIONS	TOTAL DE POINTS
peintre	132
plombier	162
préposé aires récept. Mat. Secs	132
préposé au matériel	162
préposé au matériel trans. Mess.	132
préposé compteurs eau	132
préposé entretien	132
préposé entretien réseaux*	211
préposé fourrière et récupération	132
préposé gestion des biens et saisies	132
préposé soins animaux dom.	132
rateleur	162
sérigraphie	132
serrurier	132
soudeur*	211
tireur de joints	132
tuyauteur	211

* Employés de ces fonctions doivent obligatoirement porter des couvre-touts en proban/ignifuge.

2- Le nombre de points attribuables à chacun des articles disponibles est établi de la manière suivante :

ARTICLES	NB DE POINTS
Pantalon	16
Chemise à manches longues	18
Chemise à manches courtes	18
Couvre-tout bleu	30
Couvre-tout orange avec bandes réfléchissantes	30
Sarrau	19
T-shirt	6
Veston*	59
Cravate*	5
Polar avec ou sans manche	51
Manteau 3 en 1 ou 2 couvre-touts d'hiver	150
Bottes d'hiver	85
Couvre-chaussures Neos – Modèle Adventurer ou équivalent	69
Coton ouaté	19
Chandail manches longues 100% coton**	19
Tuque	23
T-shirt de sécurité	24
Pantalon doublé	35
Couvre-tout doublé hiver (1 pièce)	102
Pantalon cargo 100% coton **	42
Couvre-tout doublé hiver (1 ou 2 pièces)	165
Mitaines	43
Casquette	16
Pantalon cargo	72
Manteau soft shell	51

* Transport / Messagerie seulement (livreurs et gardiens)

**ANNEXE « I » UNIFORMES ET PIÈCES D'UNIFORMES FOURNIS PAR LA
VILLE (suite)**

- 3- La fonction que l'employé occupe au 1^{er} octobre de chaque année servira à l'établissement du nombre de points qui lui sera alloué pour la totalité des distributions d'uniformes de l'année visée. Cette fonction et les points qui lui sont attribués ne seront donc en aucun temps modifiable avant le 1^{er} octobre de l'année suivante.

ANNEXE « J » HORAIRES – VOIE PUBLIQUE ET PARCS

Priorité d'appel en temps supplémentaire (Été)- Employé Visé														
Lundi					Mardi					Mercredi				
De	À	1er	2ème	3ème	De	À	1er	2ème	3ème	De	À	1er	2ème	3ème
...	03h59	Nuit			00h00	01h29	FDS			...	01h29	FDS-R		
04h00	05h29	Nuit-C	Jour		01h30	03h59	Nuit	FDS		01h30	03h59	Nuit	FDS-RC	FDS
05h30	05h59	Jour			04h00	05h29	Nuit-C	FDS-C	Jour	04h00	05h29	Nuit-C	FDS-RC/FDS-C	Jour
06h00	07h29	Jour	FDS		05h30	07h29	FDS-C	Jour		05h30	05h59	FDS-RC/FDS-C	Jour	
07h30	12h29	FDS			07h30	12h29	FDS			06h00	07h29	FDS-C	Jour	
12h30	16h29	FDS	Nuit		12h30	16h29	FDS	Nuit		07h30	12h29	FDS		
16h30	16h59	FDS			16h30	16h59	FDS			12h30	16h29	FDS	Nuit	
17h00	20h29	Jour	FDS-C	FDS-R	17h00	20h29	Jour	FDS-C	FDS-R	16h30	16h59	FDS		
20h30	23h59	FDS-RC	FDS		20h30	...	FDS-R			17h00	20h29	Jour	FDS-C	FDS-R
										20h30	23h59	FDS-R	FDS	
Jeudi					Vendredi					Samedi				
De	À	1er	2ème	3ème	De	À	1er	2ème	3ème	De	À	1er	2ème	3ème
00h00	01h29	FDS			00h00	01h29				...	05h59	Nuit		
01h30	03h59	Nuit	FDS		01h30	03h59	Nuit			00h00	05h59	Nuit	Jour	
04h00	05h29	Nuit-C	FDS-C	Jour	04h00	05h29	Nuit-C	Jour		06h00	06h59	Nuit-C	Jour-C	FDS
05h30	07h29	FDS-C	Jour		05h30	05h59	Jour			07h00	11h59	Jour	Nuit	
07h30	12h29	FDS			06h00	06h59	Jour-C	FDS		12h00	18h59	Jour	Nuit-R	
12h30	16h29	FDS	Nuit		07h00	12h29	Jour			19h00	19h59	FDS	Jour-C	Nuit
16h30	16h59	FDS			12h30	18h59	Jour	Nuit		20h00	23h59	Nuit	Jour	
17h00	19h59	Jour	FDS-C	FDS-R	19h00	19h59	FDS	Jour-C	Nuit	23h59	...	Nuit		
20h00	20h29	Jour			20h00	23h59	Nuit	Jour						
20h30	23h59				23h59	...	Nuit							
Sous réserve de l'application de la Loi 430 <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;"> Jour Nuit FDS </div>					Dimanche					Malgré ce tableau de la répartition du temps supplémentaires, les employés réguliers ou en probation se verront offrir, lors des jours de fêtes chômés et payés (article 22), le TS prioritairement sur ce qui aurait été leur horaire normal de travail visé. De plus, le tout doit respecter les modalités de l'article 20. Horaire normal de travail Jour 07h30 à 17h00 lundi-mardi-mercredi-jeudi Nuit 16h30 à 01h30 lundi-mardi-mercredi-jeudi FDS 07h00 à 19h00 vendredi-samedi-dimanche				
					De	À	1er	2ème	3ème					
					...	05h59	Nuit							
					00h00	05h59	Nuit	Jour						
					06h00	06h59	Nuit-C	Jour-C	FDS					
					07h00	11h59	Jour	Nuit						
					12h00	18h59	Jour	Nuit-R						
					19h00	19h59	FDS	Jour-C	Nuit					
20h00	20h29	Jour-C	Nuit											
20h30	...	Nuit												

ANNEXE « J » HORAIRES – VOIE PUBLIQUE ET PARCS (SUITE)

Priorité d'appel en temps supplémentaire (Été)- Employé Non Visé														
Lundi					Mardi					Mercredi				
De	À	1er	2ème	3ème	De	À	1er	2ème	3ème	De	À	1er	2ème	3ème
...	00h59	Nuit			...	00h59	FDS			...	00h59	FDS		
01h00	02h59	Nuit	Jour		01h00	01h29	FDS	Jour		01h00	01h29	FDS	Jour	
03h00	03h59	Nuit	Jour	FDS	01h30	07h29	Nuit	FDS	Jour	01h30	07h29	Nuit	FDS	Jour
04h00	05h29	Nuit-C	Jour	FDS	07h30	08h29	FDS	Nuit		07h30	08h29	FDS	Nuit	
05h30	07h29	Nuit-C	Jour	FDS	08h30	09h29	FDS			08h30	09h29	FDS		
07h30	08h29	FDS	Nuit		09h30	16h29	FDS	Nuit		09h30	16h29	FDS	Nuit	
08h30	09h29	FDS			16h30	16h59	FDS			16h30	16h59	FDS		
09h30	16h29	FDS	Nuit		17h00	23h29	Jour	FDS		17h00	23h29	Jour	FDS	
16h30	16h59	FDS			23h30	...	FDS			23h30	...	FDS		
17h00	23h29	Jour	FDS											
23h30	...	FDS												
Jeudi					Vendredi					Samedi				
De	À	1er	2ème	3ème	De	À	1er	2ème	3ème	De	À	1er	2ème	3ème
...	00h59	FDS			...	00h59				...	02h59	Nuit	Jour	
01h00	01h29	FDS	Jour		01h00	01h29	Jour			03h00	06h59	Nuit-C	Jour-C	FDS
01h30	07h29	Nuit	FDS	Jour	01h30	02h59	Nuit	Jour		07h00	18h59	Jour	Nuit	
07h30	08h29	FDS	Nuit		03h00	06h59	Nuit-C	Jour-C	FDS	19h00	22h59	FDS	Nuit	Jour
08h30	09h29	FDS			07h00	08h29	Jour	Nuit		23h00	...	Nuit	Jour	
09h30	16h29	FDS	Nuit		08h30	09h29	Jour							
16h30	16h59	FDS			09h30	18h59	Jour	Nuit						
17h00	22h59	Jour	FDS		19h00	22h59	FDS	Nuit	Jour					
23h00	23h29	Jour			23h00	...	Nuit	Jour						
23h30	...													
					Dimanche					<p>Malgré ce tableau de la répartition du temps supplémentaires, les employés réguliers ou en probation se verront offrir, lors des jours de fêtes chômés et payés (article 22), le TS prioritairement sur ce qui aurait été leur horaire normal de travail visé. De plus, le tout doit respecter les modalités de l'article 20.</p> <p>Horaire de travail normal Jour 07h30 à 17h00 lundi-mardi-mercredi-jeudi Nuit 16h30 à 01h30 lundi-mardi-mercredi-jeudi FDS 07h00 à 19h00 vendredi-samedi-dimanche</p>				
<p>Sous réserve de l'application de la Loi 430</p> <p>Jour Soir FDS</p>					De	À	1er	2ème	3ème					
					...	02h59	Nuit	Jour						
					03h00	06h59	Nuit-C	Jour-C	FDS					
					07h00	18h59	Jour	Nuit						
					19h00	22h59	FDS	Nuit	Jour					
					23h00	23h29	Nuit	Jour						
					23h30	...	Nuit							

ANNEXE « K » FORMULAIRE- LISTE DE RAPPEL CHOIX DE SERVICE



**FORMULAIRE À UTILISER POUR PERMETTRE AUX EMPLOYÉS TEMPORAIRES
DE PROCÉDER À UN CHANGEMENT DE SERVICE DANS LE CADRE D'UN
ÉVENTUEL RAPPEL AU TRAVAIL**

6.03 D)

**À REMETTRE AU SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES ENTRE LE 1^{ER}
ET LE 30 JUIN**

Nom : _____ N° employé : _____

Service actuel: _____ Division : _____

**JE DÉSIRE PAR LA PRÉSENTE QUE MON NOM APPARAISSE SUR LA LISTE DE
RAPPEL DU SERVICE SUIVANT (cocher un (1) seul service):**

Gestion de l'eau: _____

IPEP : _____

CLSDS : _____

Autres services : _____

Signature de l'employé

Signature du superviseur

Date

Date

**ANNEXE « M » ENTENTES SUR LES MODIFICATIONS AU RÉGIME DE
RETRAITE DES EMPLOYÉS COLS BLEUS DE LA VILLE DE LAVAL**

CONSIDÉRANT la Loi 15 favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal sanctionnée le 5 décembre 2014;

CONSIDÉRANT la nécessité d'arriver à une entente de restructuration du régime de retraite des cols bleus conformément aux modalités prévues dans la Loi;

CONSIDÉRANT les discussions intervenues entre les parties;

CONSIDÉRANT que la présente entente sera valide uniquement après son acceptation par les autorités dûment constituées de la Ville;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

I. Service à compter du 1^{er} janvier 2013

Dispositions et financement

- 1) Les parties conviennent du maintien des dispositions actuellement en vigueur. Conséquemment, le coût de service courant est estimé à 17,2% (avant l'ajout du fonds de stabilisation).
- 2) Les parties conviennent du maintien d'un fonds de stabilisation à hauteur de 15% du coût de service courant. Conséquemment, la cotisation totale requise pour le nouveau volet serait de l'ordre de 19,8%.
- 3) À compter du 1^{er} juillet 2016, le financement de la cotisation d'exercice et de la cotisation de stabilisation se fera à parts égales entre les participants actifs et la Ville de Laval.
- 4) Le financement du régime peut être résumé dans les tableaux qui suivent.

En vigueur jusqu'au 30 juin 2016

	Cotisations salariales	Cotisations patronales	Total
Cotisations d'exercice actuelles	7,5 %	9,7 %	17,2 %
Cotisations de stabilisation	1,5 %	–	1,5 %
Cotisations totales	9,0 %	9,7 %	18,7 %

ANNEXE « M » ENTENTES SUR LES MODIFICATIONS AU RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS COLS BLEUS DE LA VILLE DE LAVAL (suite)

À compter du 1^{er} juillet 2016

	Cotisations salariales	Cotisations patronales	Total
Cotisations d'exercice après modifications	8,60 %	8,60 %	17,2 %
Cotisations de stabilisation	1,30 %	1,30 %	2,6 %
Cotisations totales	9,90 %	9,90 %	19,8 %

- 5) Considérant que les participants verseront globalement une cotisation de l'ordre de 9,90% et que la cotisation salariale actuelle est globalement de 9,0%, le partage à parts égales et le financement du fonds nécessitent une hausse de la cotisation salariale de 0,90%.
- 6) Les parties conviennent de l'octroi, par la Ville, d'un montant nécessaire à la création d'un fonds de stabilisation de 15% du coût de service courant pour la période depuis la création du nouveau volet et ce, jusqu'au 30 juin 2016. Ce montant ne pourra excéder 1 400 000\$. Le montant requis sera versé dans un délai raisonnable suite à la signature de l'entente, mais pas après le 31 décembre 2016.

Utilisation des excédents d'actif

- 7) Les parties conviennent du maintien du paiement de la cotisation de stabilisation même lorsque le niveau du fonds de stabilisation atteint le niveau de la provision pour écarts défavorables et ce, jusqu'à l'atteinte du maximum fiscal.
- 8) Les parties conviennent d'utiliser les surplus disponibles dans le nouveau volet afin d'octroyer une indexation ad hoc des rentes. Ainsi, lorsque le fonds de stabilisation net du déficit dans le compte général excède 15% du passif actuariel, cet excédent sert d'abord et avant tout à octroyer de l'indexation *ad hoc*. La mécanique proposée quant à la valeur de l'octroi est la suivante:
- (a) L'actuaire établit à chaque évaluation actuarielle le niveau d'indexation pouvant être octroyé de façon permanente à même le fonds de

ANNEXE « M » ENTENTES SUR LES MODIFICATIONS AU RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS COLS BLEUS DE LA VILLE DE LAVAL (suite)

- (b) stabilisation (net du déficit dans le compte général) dans le nouveau volet (à la fois pour les participants actifs et pour les retraités);
- Selon les hypothèses et méthodes utilisées aux fins de l'évaluation
 - Selon l'approche de continuité
- (c) Les rentes servies en date du 1^{er} janvier suivant la date à laquelle l'évaluation actuarielle est déposée sont alors ajustées en fonction du niveau d'indexation ainsi déterminé et de la période allant de la dernière évaluation actuarielle ou de la date de retraite, si plus récente;
- (d) Le solde du surplus disponible constitue une réserve et ce, jusqu'à celui-ci atteigne 25% du passif actuariel.
- (e) Dans l'éventualité où l'excédent du fonds de stabilisation, après les utilisations ci-dessus, excède 25% du passif actuariel, les parties négociantes conviennent de discuter de la pertinence d'utiliser cet excédent afin de financer une amélioration au régime et de la pertinence de maintenir le paiement de la cotisation de stabilisation.
- (f) De plus, l'octroi d'une indexation ou d'une amélioration ne peut occasionner un coût additionnel pour la Ville. Il est aussi précisé qu'un transfert doit être fait au préalable du fonds de stabilisation vers le compte général pour éponger le déficit, le cas échéant.

Financement des déficits

- 9) Les parties conviennent de la mécanique suivante. Lorsque le fonds de stabilisation net du déficit dans le compte général est égal à 15% ou moins du passif actuariel et que le compte général est déficitaire, une cotisation d'équilibre est établie pour l'amortissement de tel déficit. La durée de la période d'amortissement est égale à la durée maximale permise par la législation. Cette cotisation est prioritairement payée par un transfert du fonds de stabilisation vers le compte général. Les cotisations de stabilisation peuvent aussi servir directement à l'acquittement des cotisations d'équilibre. Par la suite, la règle de partage d'un déficit éventuel à 50% / 50% s'applique.

ANNEXE « M » ENTENTES SUR LES MODIFICATIONS AU RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS COLS BLEUS DE LA VILLE DE LAVAL (suite)

10) La Ville est d'avis que le paiement des droits résiduels, soit les paiements en cas de transfert alors que le régime n'est pas pleinement solvable, doit être partagé à parts égales. L'esprit qui gouverne la Loi 15 est un partage des coûts à parts égales entre la Ville et les participants. De plus, les « Annotations et commentaires » de Retraite Québec concernant l'article 146 indique que c'est celui qui « *assume le coût du régime qui doit déposer la somme requise dans la caisse de retraite* ». Toutefois, le paiement de droits résiduels suivant est entièrement à la charge de la Ville de Laval :

- (a) Ceux pour un transfert survenu au cours des années 2014 à 2016;
- (b) Ceux liés à une entente de transfert.

II. Restructuration des dispositions antérieures au 1^{er} janvier 2013

Restructuration

- 10) À la lumière des résultats transmis par l'actuaire du Comité, le déficit alloué aux participants actifs se chiffre à 12 596 000 \$, qui inclut l'attribution du « manque à gagner de 9,983M \$ » lié à la différence de résultats émanant de la comptabilité distincte, sous la prémisses d'une allocation au prorata du passif actuariel des participants actifs.
- 11) Les parties conviennent d'une allocation à hauteur de 45% aux participants actifs (plutôt que 50%). Cet élément représente un effort moindre de la part des participants de l'ordre de 630 000 \$. L'effort devant être effectué par les participants est conséquemment de 5 668 000 \$.
- 12) Les parties conviennent, afin de financer le déficit actuariel alloué aux participants:
- L'élimination de la prestation additionnelle et toute forme d'indexation automatique (générant une économie de l'ordre de 204 000 \$);
 - L'élimination de la prestation minimale (test du 100%) pour le service antérieur reconnu suite aux conversions générant une économie de l'ordre de 223 000 \$;

ANNEXE « M » ENTENTES SUR LES MODIFICATIONS AU RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS COLS BLEUS DE LA VILLE DE LAVAL (suite)

- Le retrait de l'indexation ponctuelle hors régime en échange d'une prime de l'ordre de 3,0% du salaire, pour une période de 5 ans, étant convenu que cette prime est non intégrée au salaire et servira à financer le déficit actuariel alloué aux participants actifs. La valeur présente de cette prime est présentement estimée à 4 800 000\$ (sujet à validation par l'actuaire du comité) lorsqu'appliquée au salaire de base uniquement.

La Ville est disposée à appliquer la notion de prime sur une masse salariale incluant certaines primes et ce, jusqu'à l'atteinte d'une valeur présente additionnelle de 441 000\$. Les parties identifieront la manière optimale visant à minimiser les complexités et coûts administratifs afférents à cet élément de l'entente.

Utilisation des excédents d'actif

- 14) Dans l'éventualité où un excédent d'actif se dégage, après constitution de la provision pour écarts défavorables minimale prévue par la législation pour l'ancien volet, cet excédent sera réparti selon l'ordre suivant :
- (i) Rétablir l'indexation des participants retraités au 31 décembre 2013 si celle-ci a été abolie par la Ville au 1^{er} janvier 2017 et ce, selon les modalités prévues à la loi 15, incluant une provision pour cette indexation. Parallèlement à cette indexation, une indexation est aussi créditée, selon les diverses formules d'indexation applicables, pour le service antérieur au 31 décembre 2012 si l'indexation hors-régime a également été abolie par la Ville au 1^{er} janvier 2017. Le financement de cette dernière indexation est à la charge de la Ville;

ANNEXE « M » ENTENTES SUR LES MODIFICATIONS AU RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS COLS BLEUS DE LA VILLE DE LAVAL (suite)

- (ii) Allouer 50% des sommes disponibles à la Ville au remboursement de sa clause banquier et allouer 50% des sommes disponibles afin de rétablir tant l'indexation des participants actifs au sens de la Loi 15 et l'indexation jusqu'à maintenant prévue hors-régime incluant une provision pour celles-ci (selon la formule en vigueur au 31 décembre 2013). Il est précisé que le rétablissement de l'indexation des participants actifs n'est pas financé par une charge à la Ville mais uniquement à même les gains actuariels;
- (iii) Lorsque l'allocation prévue en ii) ci-dessus est suffisante pour combler soit la clause banquier de la Ville, soit l'indexation prévue pour les participants actifs au 31 décembre 2013, le solde est alloué à 100% à l'autre partie jusqu'à concurrence des sommes en jeu (clause banquier ou réserve d'indexation);
- (iv) Constituer une réserve additionnelle en cas de fluctuation dont le montant représente 10 % de la valeur des engagements de l'ancien volet excluant la provision pour écarts défavorables et la ou les réserves d'indexation.
- (v) Le solde est utilisé à toute autre fin convenue entre les parties.

15) Les parties conviennent de demander une mise-à-jour de la clause banquier et de maintenir cette comptabilité de façon transparente sur une base annuelle.

Financement des déficits

16) Les parties conviennent que la Ville assume le solde du déficit de l'ancien volet au 31 décembre 2013, incluant les droits résiduels de cet ancien volet, après la réduction de droits décrite précédemment, ainsi que tout déficit éventuel rattaché au service avant le 1^{er} janvier 2013.

ANNEXE « M » ENTENTES SUR LES MODIFICATIONS AU RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS COLS BLEUS DE LA VILLE DE LAVAL (suite)

III. Scission du régime

17) Les parties s'entendent pour scinder le régime actuel et créer un régime distinct, propre aux Cols bleus.

18) De plus, les parties conviennent :

- i) Que la date de scission corresponde à la date de la prochaine évaluation actuarielle complète du régime (soit le 31 décembre 2015 – au plus tôt – ou le 31 décembre 2016 – au plus tard);
- ii) Que les parties s'engagent à faire des démarches conjointes auprès du législateur afin que la scission du régime puisse être effectuée selon les comptabilités distinctes utilisées aux fins de la restructuration du régime (et non selon les règles prévues actuellement à la Loi);
- iii) Que dans l'éventualité où la scission doit être effectuée selon les règles en vigueur (qui ne reflètent pas les comptabilités distinctes en vigueur), que les ajustements appropriés soient effectués afin de tenir compte de la comptabilité distincte en vigueur. Par exemple, dans l'éventualité où l'actif alloué au nouveau régime selon la Loi est différent de l'actif prévu à la comptabilité distincte, cet écart est rétabli, dans la mesure du possible durant la première année d'existence du nouveau régime, via un ajustement aux frais alloués aux caisses;
- iv) Que des ententes de transfert entre les régimes de la Ville soient mises en place et qu'il soit possible de lier les régimes entre eux afin de faciliter la mobilité de la main-d'œuvre. Un participant qui migrerait du régime des Cols bleus à un autre régime de la Ville doit pouvoir laisser ses droits dans le régime des Cols bleus étant alors convenu que les progressions salariales dont il aurait bénéficié en vertu des conventions collectives soient reconnues aux fins d'établir le salaire final moyen au moment de la retraite, du départ ou du décès. De plus, les parties conviennent de la mise sur pied d'une entente de transfert entre le régime des Cols bleus et un autre régime de la Ville, si la Ville jugeait approprié la mise sur pied d'une telle entente afin d'assurer la mobilité de sa

ANNEXE « M » ENTENTES SUR LES MODIFICATIONS AU RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS COLS BLEUS DE LA VILLE DE LAVAL (suite)

main-d'œuvre et ce, en autant qu'il n'y a pas de coût pour le régime des Cols bleus (*modalités exactes à définir*);

- v) Que les parties s'engagent à privilégier l'adhésion à une caisse commune;
- vi) Que les parties s'engagent, au moment de la scission, à recommander la délégation de l'administration à l'actuel Bureau des rentes (afin de centraliser les opérations liées à l'administration des régimes);
- vii) Que les honoraires liés à la scission et création du nouveau régime soient à la charge de la caisse de retraite (et non à la charge de la Ville). Ces honoraires incluent l'évaluation actuarielle de scission, la rédaction des textes, les travaux menant à l'établissement des politiques de placement, etc.

IV. Gouvernance

19) La composition du comité de retraite doit refléter le partage des risques en vigueur. Puisque les coûts et risques du nouveau volet sont partagés à parts égales, les parties conviennent de la mise sur pied d'un comité de retraite paritaire. La composition et les règles de fonctionnement du régime des Cols bleus sont les suivantes :

20) Composition du comité de retraite

4 membres ayant droit de vote représentant la Ville de Laval

- 3 membres désignés par le Conseil de la Ville
- 1 membre indépendant au sens de l'article 147 de la *Loi sur les Régimes complémentaires de retraite* désigné par les 3 membres désignés par le Conseil de la Ville

4 membres ayant droit de vote représentant les participants

- 2 membres désignés par le Syndicat des Cols bleus de la Ville de Laval
- 1 membre désigné par les participants non actifs et bénéficiaires lors de l'assemblée annuelle des participants, ou à défaut 1 membre participant au régime désigné par le Syndicat des Cols bleus de la Ville de Laval

ANNEXE « M » ENTENTES SUR LES MODIFICATIONS AU RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS COLS BLEUS DE LA VILLE DE LAVAL (suite)

- 1 membre indépendant au sens de l'article 147 de la *Loi sur les Régimes complémentaires de retraite* désigné par le Syndicat des Cols bleus de la Ville de Laval

Dans l'éventualité où, lors de l'assemblée annuelle des participants, les participants actifs optent pour désigner un membre votant, celui-ci remplace un des deux membres désignés par le Syndicat des Cols bleus de la Ville de Laval.

4 membres n'ayant pas droit de vote

- 2 membres désignés par les participants actifs lors de l'assemblée annuelle des participants, le cas échéant
- 2 membres désignés par les participants non actifs et bénéficiaires lors de l'assemblée annuelle des participants, le cas échéant

21) Règles décisionnelles et fonctionnement

- Les décisions sont prises lors des comités de retraite à la majorité simple des membres présents ayant droit de vote.
- Les décisions suivantes requièrent, en sus de la majorité simple du comité, que la majorité des membres représentant la Ville de Laval votent dans le même sens que la majorité simple du comité et que la majorité des membres représentant les participants votent dans le même sens que la majorité simple du comité
 - Décisions sur la politique de placement du nouveau volet
 - Décisions sur la politique d'achat de rente du nouveau volet
 - Choix de l'actuaire du régime
 - Date de l'évaluation actuarielle
 - Retrait d'une structure de caisse commune
 - Délégation de l'administration à une autre entité que l'actuel Bureau des rentes
- Malgré ce qui précède, les membres représentant la Ville de Laval détiennent un vote prépondérant en ce qui concerne les décisions liées à la gestion des risques de l'ancien volet (entre autres, quant à la politique de placements et la politique d'achat de rente de l'ancien volet).

ANNEXE « M » ENTENTES SUR LES MODIFICATIONS AU RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS COLS BLEUS DE LA VILLE DE LAVAL (suite)

- Le quorum est défini par la présence d'au moins 2 membres votants représentant la Ville de Laval et d'au moins 2 membres votants représentant les participants.
- Les fonctions de président et de vice-président du Comité de retraite sont respectivement occupées par un représentant de la Ville et un représentant des participants, et ce, en alternance sur une base annuelle.
- Les frais reliés à l'administration, incluant ceux du Bureau du régime de rentes, demeureront à la charge des diverses caisses et seront répartis de manière équitable, par exemple au prorata de l'actif des régimes, outre les travaux effectués à la demande et pour un régime particulier.
- Dans l'éventualité où le Comité de retraite concluait qu'il y a lieu d'ajouter des ressources au Bureau du régime de rente en raison de la scission et création de régimes distincts, les coûts de ces ressources seraient partagés entre la Ville de Laval et les caisses de retraite dans la même proportion que le partage actuellement en vigueur.

V. Lettre d'entente et texte du régime

22) Les modifications au texte du régime, outre celles associées à la scission et création d'un régime distinct pour les Cols bleus, seront ensuite effectuées (sujet à approbation par le Syndicat). Par la suite, le texte menant à la création d'un régime distinct sera rédigé (aussi sujet à approbation par le Syndicat).

VI. Réserves à l'entente

23) Toute entente à survenir sera sujette à acceptation de Retraite Québec. Advenant son refus, la Ville s'engage à collaborer avec le Syndicat et de prendre les mesures qu'elle jugera raisonnable afin de défendre cette entente vis-à-vis des autorités. Advenant que le refus de l'entente soit maintenu, le Syndicat et la Ville collaboreront pour modifier l'entente afin de la rendre acceptable, dans le respect des intentions initiales des parties.

ANNEXE « M » ENTENTES SUR LES MODIFICATIONS AU RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS COLS BLEUS DE LA VILLE DE LAVAL (suite)

24) Advenant qu'un jugement final invalide la Loi 15, en tout ou en partie, la Ville s'engage à se conformer à ce jugement.

25) La révision reflètera certains termes de la présente entente, et ce pour les deux parties, entre autres, les primes versées par la Ville et l'octroi d'un montant additionnel dans le nouveau volet etc. Quant à la scission du régime, celle-ci sera maintenue. Cependant la gouvernance du comité de retraite convenue au paragraphe 19 sera modifiée s'il n'y a plus de partage de coûts et de risques. Dans une telle situation, le comité sera composé majoritairement de membres votant désignés par la Ville et toute décision sera prise à la simple majorité des membres votant.

AUTRES ÉLÉMENTS CONVENUS :

Les modifications suivantes sont apportées au chapitre 17 du Régime de retraite des employés de Ville de Laval :

- 1- La rente maximale de retraite prévue à l'article 17.8.3 est augmentée, à compter du 1^{er} janvier 2013, au plafond des prestations constituées, tel que prévu à la Loi de l'impôt sur le revenu, et ce, à la fois pour le service passé (avant le 1^{er} janvier 2013) et pour le service futur (à compter du 1^{er} janvier 2013).

De plus, les participants retraités entre le 1^{er} février 2010 et le 31 décembre 2012 qui ont vu leur rente alors réduite par le plafond des rentes prévu au régime verront leur rente réajustée rétroactivement de façon à éliminer tout plafond appliqué.

- 2- La prestation de décès après la retraite prévue aux articles 17.9.2 à 17.9.10 est remplacée pour les crédits de rente accumulés à compter du 1^{er} janvier 2013, pour tout participant actif à cette date et pour tout participant qui deviendra actif après cette date, par une garantie de 120 versements mensuels (dix années), sans réversibilité au conjoint à 60 %.

Si le conjoint du participant n'a pas renoncé à ses droits à une rente réversible à 60 % prévus en vertu de la Loi RCR, le montant de la rente du participant est alors établi par équivalence actuarielle avec la rente de forme normale décrite ci-dessus.

- 3- L'indexation annuelle des rentes servies prévue à l'article 17.11.3 est modifiée, pour les crédits de rente accumulés à compter du 1^{er} janvier 2013, pour tout participant actif à cette date et pour tout participant qui deviendra actif après cette date, afin de prévoir une indexation annuelle fixe de 1 %. L'augmentation accordée ne doit pas faire en sorte que l'augmentation totale accordée depuis le début du versement des prestations soit supérieure à l'augmentation de l'IPC pour la même période.

**ANNEXE « M » ENTENTES SUR LES MODIFICATIONS AU RÉGIME DE
RETRAITE DES EMPLOYÉS COLS BLEUS DE LA VILLE DE LAVAL (suite)**

- 4- Les cotisations salariales prévues à l'article 17.3.1 sont augmentées, telles qu'indiqué au tableau suivant :

Date	Taux de cotisation
À compter du 1 ^{er} janvier 2012	8,0 %
À compter du 1 ^{er} janvier 2013	8,5 %
À compter du 1 ^{er} janvier 2014	9,0 %

- 5- À compter du 1^{er} janvier 2013, une cotisation additionnelle annuelle de 1,5 % du salaire cotisable est versée, en excédent du coût de service courant minimum requis en vertu d'une évaluation actuarielle.

Cette cotisation additionnelle est versée à un fonds de stabilisation et sert, en premier lieu, de marge de sécurité afin de stabiliser les coûts à long terme du régime et de minimiser l'ampleur des fluctuations découlant en grande partie de la variabilité des rendements (i.e. financer les déficits actuariels pouvant survenir en vertu des crédits accumulés à compter du 1^{er} janvier 2013).

En second lieu, cette marge sert à l'octroi d'une indexation conditionnelle additionnelle à celle prévue à l'article 17.11.3.

Cet octroi d'indexation ne peut engendrer de cotisations additionnelles de la part de la Ville.

À chaque évaluation actuarielle, l'actuaire établit, selon les hypothèses de capitalisation applicable à cette date, le niveau d'indexation pouvant être octroyé à même le fonds de stabilisation pour tous les crédits de rente accumulés à compter du 1^{er} janvier 2013 (à la fois pour les participants actifs et pour les retraités). Les rentes servies en date du 1^{er} janvier suivant sont alors ajustées en fonction du niveau d'indexation ainsi déterminé, avec ajustement proportionnel dans la première année de retraite.

Cette indexation conditionnelle additionnelle est garantie pour les trois années suivant la date de l'évaluation actuarielle. Le fonds de stabilisation est alors réduit par la valeur de cette indexation conditionnelle additionnelle garantie (valeur alors transférée aux engagements du régime).

Le niveau d'indexation octroyé par le fonds de stabilisation ne peut excéder l'inflation cumulative (100% de l'augmentation de l'IPC), nette de l'indexation fixe de 1% prévue à l'article 17.11.3.

La mécanique finale entourant l'octroi de cette indexation conditionnelle additionnelle sera déterminée en fonction des modifications réglementaires nécessaires à la mise en place de telles modalités (sujet au niveau de marges minimales établies par la réglementation présentement discutées avec la Régie des rentes du Québec).

**ANNEXE « M » ENTENTES SUR LES MODIFICATIONS AU RÉGIME DE
RETRAITE DES EMPLOYÉS COLS BLEUS DE LA VILLE DE LAVAL (suite)**

Les parties conviennent de collaborer afin de faire les représentations nécessaires auprès de la Régie des rentes du Québec pour obtenir les autorisations requises à cet effet. Sans quoi, l'entente devra être modifiée, en toute bonne foi, de manière à obtenir des résultats similaires.

ANNEXE « O » Recommandation du médiateur en regard de la progression salariale des employés temporaires

PRÉAMBULE

À la suite d'instructions que nous avons reçues du ministre du Travail, j'ai été désigné à titre de médiateur-conciliateur le 15 août 2017, et j'ai tenu par la suite des séances de conciliation entre le 15 août et le 30 novembre 2017.

Pendant ces séances de conciliation, j'ai rencontré les parties de façon conjointe et séparée. Suite à des efforts soutenus par les parties lors de ces rencontres, les parties ne sont pas parvenues à suffisamment se rapprocher pour convenir d'un règlement sur la notion de progression des salaires pour les salariés ayant un statut de temporaire et ainsi mettre en péril l'entente de principe conclue entre les parties.

Considérant que le rôle d'un médiateur-conciliateur, nommé par la ministre du Travail, est de travailler avec les parties à trouver un règlement qui soit mutuellement satisfaisant, en raison des mandats ou du contexte dans lequel se déroule la conciliation, le médiateur peut soumettre aux parties ce qu'il estime pouvoir représenter un compromis acceptable pour obtenir un règlement par la négociation et ainsi être en mesure d'éviter un potentiel conflit de travail.

Compte tenu de ce qui précède et après analyse du dossier, j'ai décidé, considérant le contexte particulier de ce dossier et après avoir préalablement avisé les parties, de soumettre aux parties précitées une recommandation visant à établir les paramètres du règlement à intervenir pour ce qui touche la progression salariale des salariés temporaires. Les parties se sont engagées, en ma présence et de façon unanime, lors de la séance du 30 novembre, à présenter la recommandation aux salariés et son acceptation.

Cette recommandation ne constitue d'aucune manière un jugement de quelque nature que je porte sur le bien-fondé des positions syndicales ou patronales.

ANNEXE « O » Recommandation du médiateur en regard de la progression salariale des employés temporaires (suite)

Elle constitue un tout indivisible qui ne peut être amendée, sauf bien entendu dans le cas d'erreur technique. Elle doit donc être considérée globalement et être acceptée ou refusée dans sa totalité.

Ma recommandation est un ajout à la proposition soumise aux parties lors des différentes séances de conciliation. Ma recommandation intègre l'ensemble des articles et des lettres d'ententes portant sur le renouvellement de la convention collective, et ce tel qu'entendu lors des séances de négociation et de conciliation, sous réserve des éléments suivants qui font partie de ma recommandation finale pour éviter un conflit de travail.

RECOMMANDATION DE RÈGLEMENT

ATTENDU QU'IL s'agit du renouvellement de la convention collective;

ATTENDU QUE les parties ne se sont pas entendues sur des éléments portant sur le monétaire, plus spécifiquement la progression salariale des employés temporaires;

ATTENDU QU'une assemblée générale est prévue au cours du mois de décembre 2017;

ATTENDU QU'IL y a actuellement une entente de principe entre les parties suite aux séances de négociation et de médiation en présence du médiateur-conciliateur;

JE RECOMMANDE QUE les parties conviennent, en regard des points réglés en conciliation, des modifications suivantes, de façon à éviter un conflit de travail;

1. Article 6 portant sur la progression des employés temporaires;

«Au moment de son embauche, l'employé temporaire reçoit le salaire prévu au 1^{er} échelon de la classe salariale de sa fonction, apparaissant à l'annexe « A ».

ANNEXE « O » Recommandation du médiateur en regard de la progression salariale des employés temporaires (suite)

Par la suite, à chaque fois qu'il complète mille huit cent soixante-douze (1 872) heures régulières travaillées, il progresse de l'équivalent d'un demi (1/2) échelon dans l'échelle salariale.

Lorsqu'il débute sa probation, l'employé temporaire est intégré dans l'échelle salariale prévue à l'annexe « A » de sa fonction, à l'échelon immédiatement supérieur, si le salaire qu'il détient à ce moment correspond à un demi (1/2) échelon. Il pourra par la suite progresser à l'échelon suivant après un (1) an de sa nomination.

Si le salaire qu'il détient au moment du début de sa probation correspond à un échelon de l'échelle salariale prévue à l'annexe « A », il progressera à l'échelon suivant quand il se sera écoulé une période d'un (1) an depuis l'obtention de cet échelon. »

CONCLUSION

Comme je l'ai mentionné dans le préambule, la présente recommandation n'est pas un jugement du soussigné en faveur de l'une ou l'autre des parties. J'ai recherché le plus honnêtement et le plus objectivement possible un compromis acceptable et c'est avec cette conviction que je me permets de vous inviter à accepter cette recommandation.

La présente recommandation sera présentée aux mandants respectifs des parties.

Je demande aux parties de garder confidentielle la teneur des présentes jusqu'à sa présentation à vos mandants respectifs et de me faire part sans délai de leurs décisions.



Mathieu LeBrun L.L.M,

Médiateur-conciliateur

ANNEXE « P » FORMULAIRE DE DEMANDE DE BULLETIN DE PAIE



**FORMULAIRE À UTILISER POUR L'EMPLOYÉ DÉSI-
RANT RECEVOIR SON
BULLETIN DE PAIE EN FORMAT PAPIER**

Tel que prévu à l'article 23.01 4-, malgré l'émission d'un bulletin électronique de paie, un employé peut faire une demande afin de recevoir hebdomadairement son bulletin de paie en format papier, en complétant le formulaire suivant :

NOM DE L'EMPLOYÉ : _____ **NO.** _____

SERVICE : _____ **DIVISION :** _____

Cocher

Je désire recevoir mon bulletin de paie en format papier : _____

Je ne désire plus recevoir mon bulletin de paie en format papier : _____

Signature de l'employé

Date :

CE FORMULAIRE DOIT ÊTRE REMIS AU SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

ANNEXE « Q » Formulaire de demande d'action préventive (DAP)

Santé et sécurité du travail Demande d'action préventive (DAP)

Partie A – Identification (à remplir par le demandeur)	
Date :	<input type="text"/>
Demandé par :	<input type="text"/>
	Nom Poste
Remis le :	<input type="text"/>
À :	<input type="text"/>
	Nom Poste
Partie B – Risque observé (à remplir par le demandeur)	
Localisation :	<input type="text"/>
Description :	<input type="text"/>
	<input type="text"/>
	<input type="text"/>
	<input type="text"/>
Partie C – Pré-analyse (à remplir par le supérieur désigné par le Service)	
Commentaires, recommandations, actions prises ou à prendre :	
<input type="text"/>	
<input type="text"/>	
<input type="text"/>	
Partie D – Démarche effectuée (à remplir par le supérieur désigné par le Service)	
<input type="text"/>	
<input type="text"/>	
<input type="text"/>	
<input type="text"/>	
Échéancier : <input type="text"/>	
Initiales :	<input type="text"/>
Date :	<input type="text"/>

Remettre une copie à : travailleur, syndicat, rh.preventionSST@laval.ca

Service des ressources humaines - Santé et sécurité du travail
1333, boul. Chomedey, bureau 502, C.P. 422, succursale St-Martin
Laval (Québec) H7V 3Z4

Téléphone : 450 978-6888, poste 6560 Télécopieur : 450 978-6535



ANNEXE « R » TRANSACTION ET QUITTANCE – règlement des griefs numéros 13-066, 15-003, 2020-337 et 2020-341;

TRANSACTION ET QUITTANCE

INTERVENUE ENTRE : SYNDICAT DES COLS BLEUS DE VILLE DE
LAVAL DE LAVAL INC.

(ci-après, le « **Syndicat** »)

et

VILLE DE LAVAL

(ci-après, la « **Ville** »)

(ci-après, collectivement, les « **Parties** »)

CONSIDÉRANT que le Syndicat a déposé trois griefs, un premier daté du 2 décembre 2013 portant le numéro 13-066, un second daté du 14 janvier 2015 portant le numéro 15-003 et un troisième daté du 9 novembre 2020 portant le numéro 2020-341 et ayant tous pour objet l'omission de la Ville de remettre aux employés temporaires un (1) manteau trois-en-un (ci-après cité « Manteau ») ou deux (2) couvre-tout d'hiver;

CONSIDÉRANT que l'arbitre M^e Patrice Boudreau a été mandaté par les parties pour entendre ces trois griefs précités et que deux journées d'audience étaient prévues les 13 et 14 octobre 2021;

CONSIDÉRANT que le 7 octobre les parties ont convenu d'annuler les audiences précitées et de remettre le tout *sine die* afin de finaliser l'entente entre les parties;

CONSIDÉRANT les discussions intervenues entre les parties et qu'il est dans leur intention de régler les griefs précités et tout autre litige y afférent.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente transaction et ne peut pas en être dissocié;
2. Jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention collective entre les parties, la Ville s'engage à fournir un Manteau ou deux couvre-tout d'hiver à tous les employés temporaires qui, à compter de la date de la signature par toutes les parties de la présente transaction, auront cumulé 1872 heures régulières travaillées et dont le nom sera inscrit sur la liste de rappel, tel que prévu à l'article 6.03d) de la convention collective 2018-2021 entre la Ville de Laval et le Syndicat (ci-après cité « Convention collective »). Pour avoir droit à ce Manteau ou ces deux couvre-tout d'hiver, l'employé inscrit sur la liste de rappel devra être à l'emploi de la Ville à la date de la livraison, et ne devra pas avoir déjà reçu un Manteau ou deux couvre-tout d'hiver depuis le 1^{er} janvier 2020.

M.B. Au LAP MCFIP

**ANNEXE « R » TRANSACTION ET QUITTANCE – règlement des griefs
numéros 13-066, 15-003, 2020-337 et 2020-341; (SUITE)**

3. Si l'employé temporaire éligible à un Manteau ou deux couvre-tout d'hiver est absent du travail lors de la date de livraison prévue, ce dernier recevra son Manteau ou ces deux couvre-tout d'hiver à son retour effectif au travail à la Ville;
4. Par la suite, suivant la réception de leur Manteau ou couvre-tout d'hiver tel que prévu au paragraphe 2 des présentes, les employés toujours à l'emploi de la Ville et demeurant sur la liste de rappel seront soumis aux règles prévues à l'article 29 et à l'annexe I de la Convention collective en ce qui concerne la prochaine distribution de Manteau ou de deux couvre-tout d'hiver;
5. Dans les dix (10) jours de la réception de la transaction dûment signée par toutes les parties, la Ville s'engage à transmettre une commande en lot auprès de son fournisseur afin d'obtenir les Manteaux et couvre-tout d'hiver pour les employés temporaires inscrits sur la liste de rappel en date du 8 octobre 2021 et qui y sont éligibles, selon les conditions spécifiées au paragraphe 2 des présentes;
6. En vue des négociations en lien avec le renouvellement de la Convention collective, les parties reconnaissent leur intention de retenir l'interprétation soumise au paragraphe 2 des présentes, à savoir que le droit d'obtenir un Manteau ou deux couvre-tout d'hiver, tel que prévu à l'article 29.03 a) et à l'annexe I de la Convention collective sera accordé aux employés col bleu temporaires ayant cumulé 1872 heures régulières travaillées et dont le nom sera inscrit sur la liste de rappel, sous réserve qu'ils soient toujours à l'emploi de la Ville lors de la remise du Manteau ou des deux couvre-tout d'hiver;
7. Considérant ce qui précède, le Syndicat se désiste des trois (3) griefs mentionnés en préambule portant les numéros 13-066, 15-003 et 2020-341 et s'engage à aviser l'arbitre Me Patrice Boudreau de ces désistements dans les cinq jours (5) de la réception par le Syndicat de la transaction dûment signée par toutes les parties afin que l'arbitre procède à la fermeture de son dossier;
8. Considérant ce qui précède, le Syndicat se désiste également du grief daté du 5 novembre 2020 portant le numéro 2020-337;
9. En contrepartie de la présente transaction, le Syndicat donne à la Ville, de même qu'à ses administrateurs, ses membres, ses employés, ses dirigeants, ses élus, ses représentants et ses assureurs, une quittance complète, totale et finale de tout droit ou recours résultant directement ou indirectement de l'objet visé par les griefs en litige portant les numéros 13-066, 15-003, 2020-341 et 2020-337;
10. Les parties reconnaissent avoir lu et compris l'ensemble des dispositions de la présente transaction, en comprendre le sens et la portée et avoir eu l'ensemble des informations nécessaires à sa signature;
11. Les parties reconnaissent signer la présente transaction de manière libre, volontaire et éclairée, sans contrainte de quelque nature que ce soit;
12. Les parties reconnaissent que la présente constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivants du *Code civil du Québec*;
13. Les parties reconnaissent que cette transaction est souscrite sans admission, a un caractère unique, et ne saurait être invoquée à titre de précédent;

**ANNEXE « R » TRANSACTION ET QUITTANCE – règlement des griefs
numéros 13-066, 15-003, 2020-337 et 2020-341; (SUITE)**

14. La présente transaction sera valide uniquement après son acceptation par les autorités dûment autorisées de la Ville.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à :

À LaVal,
ce 20° jour de octobre 2021

SYNDICAT DES COLS BLEUS DE VILLE
DE LAVAL INC.


M. Louis-Pierre Plourde, président

ou


M. Martin Boyer, vice-président

ou


M. Francis Patte, vice-président, santé et
sécurité

ou


M. Mathieu Laprotte-Lafleur, secrétaire-
trésorier

ou


M. André Malo, secrétaire-archiviste

À _____,
ce ____° jour de _____ 2021

VILLE DE LAVAL

~~M. Marc Demers, maire~~

ou

Stéphane Boyer

Signé avec ConsigneD Cloud (16/11/2021)
Vérifiez avec verifio.com ou Adobe Reader.

notarius

M. Stéphane Boyer, ~~vice-président Comité
exécutif~~ **maire**

ou

Valérie Tremblay

Signé avec ConsigneD Cloud (16/11/2021)
Vérifiez avec verifio.com ou Adobe Reader.

notarius

M^e Valérie Tremblay, greffière

ou

M^e Mélanie Gauthier, greffière-adjointe

M. B. M. LPP F.D

LETTRE D'ENTENTE N° 2

OBJET : Niveau minimal d'emplois

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le nombre de postes permanents autorisés au budget 2017 (576) de même que ceux qui seront ajoutés conformément à la présente entente seront maintenus pour la durée de la présente convention collective (en plus de ceux du pavage si l'essai est concluant en fin de la période d'essai).

Hiver 2017-2018

Service des travaux publics

➤ Voie publique

- Six (6) postes de *Chauffeur « E »* ;
- Dix-huit (18) postes de *Chauffeur « C-D »* ;
- Six (6) postes de *Chauffeur « B »* ;
- Quatre (4) postes de *Préposés à l'entretien des réseaux* ;
- Quatre (4) postes de *Aide-préposés à l'entretien des réseaux*.

Ces nouveaux postes sont assignés à un horaire de fin de semaine, de jour, et sont répartis à l'intérieur des trois (3) zones. Une équipe d'urgence est affectée sur tout le territoire.

➤ GVE

- Trois (3) postes de *Mécaniciens de véhicules et équipements* ;
- Un (1) poste de *Soudeur*.

Ces nouveaux postes sont assignés à un horaire de jour de fin de semaine.

Service des achats et de la gestion contractuelle

➤ Centre de distribution

- Un (1) magasinier

Ce nouveau poste est assigné à un horaire de jour de fin de semaine.

LETTRE D'ENTENTE N° 2 (suite)

➤ La Pinière

- Deux (2) postes d'Opérateurs réseau

2018

La Ville procède, au plus tard au 1^{er} juin 2018, en ajout des 621 employé-e-s permanents déjà en place, à la création de cinq (5) postes permanents supplémentaires. La Ville procèdera à la création de ces postes en fonction des besoins identifiés et le syndicat en sera informé dans le cadre des rencontres du comité d'organisation du travail. De plus, la Ville discutera, dans le cadre de ce comité, de la possibilité de la création de postes permanents additionnels au CLSDS (arénas).

2019

La Ville procède, au plus tard au 1^{er} juin 2019, à la création de vingt-cinq (25) postes supplémentaires. Le nombre d'employé-e-s permanents total à cette date est ainsi de 651. La Ville procèdera à la création de ces postes en fonction des besoins identifiés et le syndicat en sera informé dans le cadre des rencontres du comité d'organisation du travail.

2020

La Ville procède, au plus tard au 1^{er} juin 2020, à la création de douze (12) postes supplémentaires. Le nombre d'employé-e-s permanents total à cette date est ainsi de 663. La Ville convient de faire part des besoins identifiés dans le cadre des rencontres du Comité d'organisation du travail. La Ville procèdera à la création de ces postes en fonction des besoins identifiés et le syndicat en sera informé dans le cadre des rencontres du comité d'organisation du travail.

2021

L'Employeur maintien un minimum de 663 employé-e-s permanents sous réserve de la création de postes permanents supplémentaires créés à la suite des travaux du comité, auquel cas le niveau minimal d'effectif à maintenir est ajusté en conséquence (exemple : l'essai au pavage).

Les discussions se poursuivront au comité d'organisation du travail au cours de l'année 2021, avant l'échéance de la convention collective, afin de revoir les besoins d'effectifs.

1. Comblement de postes

Le comblement des postes créés en vertu du point 1 de la présente lettre d'entente se fait conformément à l'article 13 de la convention collective. Il est entendu que s'il y a un poste vacant et qu'il n'y a pas de candidat qualifié à la Ville et que l'employeur recrute à l'extérieur, celui-ci devient automatiquement un

LETTRE D'ENTENTE N° 2 (suite)

employé en probation. Aucun des employés de la Ville ne devient régulier suite à cette embauche. Sous réserve d'une embauche externe effectuée en fonction de ce qui précède, un employé temporaire devient employé en probation, puis employé régulier au terme d'un processus de comblement d'un poste permanent. La présente lettre d'entente est réputée faire partie intégrante de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE N° 3

OBJET : Stagiaire d'institutions scolaires

- 1- L'institution scolaire doit convenir avec un responsable du Centre de la nature, soit le chef de division ou son représentant, de l'horaire de chaque stagiaire.
- 2- L'institution scolaire doit informer le Syndicat des cols bleus de Ville de Laval inc. de l'horaire et des tâches du stagiaire ; de plus, le nom de l'employé manuel supervisant le stagiaire devra être précisé au Syndicat.
- 3- Le responsable du Centre de la nature transmettra à l'employé superviseur les coordonnées du stage, soit le nom du stagiaire, son horaire et ses tâches.
- 4- Advenant une absence ou un changement du stagiaire, la date de reprise devra être convenue avec le responsable du Centre de la nature et le Syndicat des cols bleus.
- 5- Chaque stage est d'une durée maximale de six (6) mois.
- 6- Un même employé superviseur ne pourra encadrer plus d'un stagiaire en même temps.
- 7- Seuls les employés réguliers pourront superviser un stagiaire effectuant des tâches manuelles.

LETTRE D'ENTENTE N° 4

OBJET : REER collectif

Les parties conviennent de ce qui suit :

- 1- Le Service des ressources humaines de Ville de Laval consent à retenir du salaire de l'employé qui en fait la demande un montant qui sera ensuite versé au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec ou dans un REER collectif par le biais de la Fiducie Desjardins ou du Trust Banque Nationale.
- 2- L'employé qui en fait la demande, et qui n'est pas membre de l'unité des cols bleus, peut se prévaloir de ce privilège à la condition que la direction de son unité le lui permette.
- 3- Ce montant est déduit du salaire brut de l'employé, avant que ne soit effectué le calcul des montants d'impôt sur le revenu à payer.
- 4- La Ville se dégage de toute responsabilité quant aux limites de déductions permises par la Loi en ce qui a trait aux REER.
- 5- La Ville n'effectue aucune gestion des montants déduits à la source, c'est-à-dire :
 - s'il y a production d'un chèque de paie, il y a déduction ;
 - s'il n'y a pas production d'un chèque de paie, aucune déduction n'est effectuée.
- 6- L'employé qui fait un tel choix doit en aviser, par écrit, la division de la paie et ce choix est irrévocable quant à la fréquence des déductions, c'est-à-dire hebdomadairement, et au montant choisi.
- 7- L'employé qui le désire, peut, en tout temps, révoquer sa décision ; cependant, il ne pourra à nouveau se prévaloir de ce privilège pour le reste de l'année de calendrier en cours.
- 8- La Ville transmettra au Comité de retraite des cols bleus jusqu'à la mise en place du nouveau régime et par la suite au Syndicat, sur une base mensuelle, la liste des employés qui contribuent au REER collectif ainsi que les montants contribués par chacun.

LETTRE D'ENTENTE N° 5

OBJET : Resurfaçage d'asphalte

La Ville convient de ne pas confier en sous-traitance les travaux manuels de resurfaçage d'asphalte et de les faire accomplir par les employés dans la mesure où la Ville possède l'équipement nécessaire.

Tous travaux de resurfaçage d'asphalte qui requièrent des équipements dont la Ville est dépourvue peuvent être confiés en sous-traitance.

LETTRE D'ENTENTE N° 6

OBJET : Opération du brise-roc (Tramac)

La Ville convient de confier à ses employés l'opération de la machinerie citée en titre, selon les conditions suivantes :

- 1- Six (6) appareils équipés de brise-roc (Tramac) sont mis à la disposition du Service des travaux publics et localisés dans chacun des secteurs.
- 2- En tout temps, un maximum de six (6) appareils sont opérés par les employés de la Ville.
- 3- Ces appareils sont opérés par les employés à la condition que cette pratique ne vienne en aucun temps déranger, contrevenir ou empêcher tout type d'opération en cours ou jugé prioritaire.
- 4- La décision du choix de l'opérateur, selon les conditions reliées aux opérations dans le secteur, revient au superviseur chef.

LETTRE D'ENTENTE N° 10

OBJET : Travail à l'interne et mobilité dans la gestion du personnel

Sans restreindre la portée générale de la convention collective, les parties conviennent de ce qui suit :

- 1- À l'intérieur d'une zone, les employés des différents secteurs de la zone pourront être utilisés en fonction des besoins de la Ville, et ce sans restriction.
- 2- Les opérations de soufflage, de tracteur-trottoirs, de balai et de citerne sont des opérations devant être gérées au niveau de l'ensemble du territoire de la Ville, et ce, sans restriction en ce qui concerne les zones ou les secteurs.
- 3- La Ville pourra décider de faire faire certaines activités dans une zone donnée par des employés provenant des autres zones, à la condition que dans ces autres zones d'où proviennent les employés, on ne fasse pas ce même type d'activités par d'autres employés de la Ville.
- 4- Des activités de réfection de la chaussée feront l'objet d'une période d'essai, mise en place le plus tôt possible, d'un maximum de trois (3) ans précédant la date d'expiration de la présente convention collective, selon les paramètres que les parties devront convenir
- 5- Suite à la mise en service de l'usine de bio-méthanisation que la Ville prévoit réaliser, la Ville a l'intention de confier l'opération et l'entretien des équipements reliés directement au procédé de l'usine de bio-méthanisation à des employés membres de l'accréditation syndicale du *Syndicat des Cols Bleus de Ville de Laval*.
- 6- Suite à la mise en service du futur complexe aquatique, la Ville a l'intention de confier des travaux d'entretien, selon la pratique actuelle, aux employés de métier membres de l'accréditation syndicale du *Syndicat des Cols Bleus de Ville de Laval*.
- 7- Suite à une nouvelle construction visant à remplacer un aréna actuel, la Ville confirme son intention de confier l'opération de cet aréna, selon la pratique actuelle, à des employés membres de l'accréditation syndicale du *Syndicat des Cols Bleus de Ville de Laval*. Il en est de même pour l'opération de l'aréna Guimond qui a été acquis par la Ville, et ce, au terme de la période transitoire prévue au contrat de vente. La présente disposition n'est pas applicable dans le cas de la Place Bell.
- 8- Toutes autres activités actuellement confiées à l'externe pourra faire l'objet d'une analyse au *Comité d'organisation du travail* (COT) en vue de son rapatriement éventuel à l'interne, si la main d'œuvre le permet ou selon l'intérêt économique que cela pourrait représenter pour la Ville.

LETTRE D'ENTENTE N° 11

OBJET : Comité sur la réorganisation du travail

- CONSIDÉRANT** que les parties ont la ferme volonté de revoir la façon dont la Ville dispense les services à ses citoyens ;
- CONSIDÉRANT** la volonté des parties à améliorer l'efficacité et l'agilité de l'organisation
- CONSIDÉRANT** que les objectifs visés par les parties sont les suivants :
- ❖ Amélioration des services fournis aux citoyens de Laval ;
 - ❖ Évaluation des possibilités d'économie récurrente réelle de certaines activités avec une qualité équivalente ;
 - ❖ Revalorisation du travail des cols bleus ;
 - ❖ Amélioration de l'efficacité dans la distribution des affectations et tâches.
- CONSIDÉRANT** l'ampleur des travaux et l'amélioration en continu que nécessitent de nouvelles façons de faire, les parties procéderont :
- ❖ soit par l'étude des procédures et processus de travail par activité ;
 - ❖ soit par des études et analyse des activités ;
 - ❖ soit par tout moyen jugé approprié à l'atteinte des objectifs ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1- Mise en place d'un comité paritaire sur la réorganisation du travail par Service.
- 2- Trente (30) jours après la signature de la convention collective, une première rencontre aura lieu pour mettre en place le calendrier de rencontres.
- 3- Les réunions de ce comité sont considérées au même titre qu'une rencontre de comité de relations de travail.
- 4- Les modalités et l'application de la présente lettre d'entente ne pourront faire l'objet d'aucun grief.
- 5- Cette lettre d'entente demeure en vigueur jusqu'au renouvellement de la prochaine convention collective.

LETTRE D'ENTENTE N° 12

OBJET : Monsieur Alain Oligny

Les parties conviennent que monsieur Alain Oligny continuera d'occuper le poste qu'il occupe habituellement ou d'autres postes similaires dont il rencontre les exigences étant entendu que l'ensemble des règles prévues à l'article 13 ne s'applique pas dans son cas.

Cet employé reçoit le salaire prévu à la fonction de journalier de la convention collective.

Cet employé devient régulier au moment de la signature de la convention collective et son ancienneté pour fins de détermination d'échelons est réputée être le 2 février 2000.

LETTRE D'ENTENTE N° 13

OBJET : Utilisation d'un système électronique de surveillance

CONSIDÉRANT les discussions intervenues entre les parties ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1- Les systèmes électroniques du guet, de caméra, de système de positionnement mondial (G.P.S.), d'observation et d'écoute sont utilisés dans les seuls buts d'améliorer les services aux citoyens, d'assurer la sécurité des personnes et des lieux et de protéger la Ville à l'égard d'actes, tels que le vol, la fraude et les dommages à la propriété.
- 2- Les données recueillies par ces systèmes sous quelque forme ne peuvent servir à l'application de mesures disciplinaires que lorsqu'elles font état de la commission d'une faute de la nature d'un acte criminel. Le cas échéant, si la Ville entend imposer une mesure disciplinaire dans pareilles circonstances, elle doit au préalable communiquer la preuve au Syndicat.
- 3- À moins que de tels systèmes soient temporairement installés dans le cadre d'une enquête portant sur des actes de nature criminelle, la Ville en identifie l'emplacement.

LETTRE D'ENTENTE N° 14

Objet : Allocation membres de l'exécutif

CONSIDÉRANT la demande du Secrétaire trésorier du Syndicat des cols bleus de Ville de Laval inc.;

CONSIDÉRANT la résolution n°4 AGS 03 adopté par le Syndicat des cols bleus en assemblée générale spéciale le 13 novembre 2012;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. La ville convient de verser hebdomadairement, en même temps que la paie et sous forme d'une prime à chacun des membres de l'exécutif du Syndicat, les montants soumis par l'exécutif syndical selon la procédure adoptée lors de l'assemblée générale du 13 novembre 2012 des membres du syndicat :
 - a) Les montants applicables pour l'année courante seront soumis en décembre de l'année précédente au Service de la paie;
 - b) Les montants prévus sont assujettis à toutes retenues gouvernementales applicables et ne doivent occasionner de déboursés additionnels pour la Ville;
 - c) Lesdites primes ne sont pas ajoutées au salaire régulier, que ce soit pour la fin de calcul des avantages prévus à la convention collective ou tout autre avantage;
 - d) Le syndicat s'engage à rembourser à la Ville l'équivalent des montants de la prime versée auxdits cols bleus. Pour ce faire, la Ville se rembourse à même les cotisations syndicales. Le syndicat doit également rembourser la part «employeur» des déductions à la source sur la prime versée.
2. La présente lettre d'entente constitue un cas d'espèce qui ne peut être invoqué à titre de précédent ou autrement.
3. La présente entente sera valide uniquement après son acceptation par les autorités dûment constituées de la Ville.

LETTRE D'ENTENTE N° 15

OBJET : Chauffeur-opérateur / Catégorie « E »

a) La fonction de chauffeur-opérateur catégorie « E » est constituée de deux (2) sous-catégories :

- Chauffeur-opérateur catégorie « E-1 » qui regroupe les véhicules et pièces d'équipement suivants :

Balai, souffleuse, tracteur chargeur

- Chauffeur-opérateur catégorie « E-2 » qui regroupe les véhicules et pièces d'équipement suivants :

Tracteur excavateur, auto-niveleuse, balai, souffleuse, tracteur chargeur

La Ville émet des cartes de compétence dans les deux (2) sous-catégories « E-1 et E-2 ».

b) Temps supplémentaire

Advenant que du temps supplémentaire doit être effectué, il doit d'abord être offert aux chauffeurs-opérateurs de catégorie « E-1 et E-2 », du secteur concerné, aptes à effectuer le travail, en tenant compte des heures de temps supplémentaire déjà effectuées.

Par la suite, le temps supplémentaire est offert selon les modalités prévues à l'article 20.04, paragraphe a), de la convention collective.

c) Formation

Des cours de formation sont offerts en priorité aux chauffeurs-opérateurs de catégorie « E-1 », de façon à leur permettre d'acquérir les cartes de compétence qui leur manquent.

La Ville fournit au Syndicat la liste et le nombre de chauffeurs-opérateurs requis dans chaque sous-catégorie et dans chaque secteur.

LETTRE D'ENTENTE N° 16

OBJET : M. Alain Oigny

- CONSIDÉRANT** le grief n° 04-115 déposé par le Syndicat au nom de monsieur Alain Oigny ;
- CONSIDÉRANT** l'audition de tel grief déjà engagée devant Me Maureen Flynn, arbitre de griefs ;
- CONSIDÉRANT** les termes et dispositions de la lettre d'entente n° 13 concernant monsieur Alain Oigny, laquelle est annexée et fait partie intégrante de la convention collective ;
- CONSIDÉRANT** que telle lettre d'entente constituait et constitue toujours une mesure d'accommodement ;
- CONSIDÉRANT** la demande expresse de monsieur Oigny et du Syndicat et la recommandation du médecin traitant de monsieur Oigny à l'effet de lui confier un poste différent de celui occupé jusqu'à maintenant ;
- CONSIDÉRANT** que la Ville est disposée à offrir à monsieur Oigny, à titre de mesure d'accommodement, le nouveau poste de journalier-jockey à la Division gestion des véhicules ;

LES PARTIES SIGNATAIRES AUX PRÉSENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1- Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
- 2- La Ville offre à monsieur Oigny, à titre de mesure d'accommodement, le nouveau poste de journalier-jockey à la Division gestion des véhicules, et ce, à compter du 14 janvier 2008.
- 3- Monsieur Alain Oigny et le Syndicat acceptent que le nouveau poste de journalier-jockey à la Division gestion des véhicules soit confié à monsieur Oigny, sans affichage, et ce, à titre de mesure d'accommodement.
- 4- Monsieur Alain Oigny sera sujet à une période d'essai de quatre (4) mois dans son nouveau poste.
- 5- Le nouveau poste de journalier-jockey à la Division gestion des véhicules sera rémunéré à l'échelle de la classe 1 de la convention collective en vigueur.
- 6- Monsieur Alain Oigny et le Syndicat se désistent du grief n° 04-115, donnant à la Ville quittance totale et finale de toute possible réclamation relevant de tel grief.

LETTRE D'ENTENTE N° 16 (suite)

- 7- Monsieur Alain Oligny se déclare satisfait du présent règlement et donne quittance totale et finale au Syndicat de toute possible réclamation relevant du grief ci-haut mentionné et de la présente entente.
- 8- Les parties signataires aux présentes réaffirment et reconduisent les termes et dispositions de la lettre d'entente n° 13, monsieur Oligny et le Syndicat reconnaissant explicitement que monsieur Oligny, dans son nouveau poste, n'est pas régi par les règles prévues à l'article 13 de la convention collective, telle exclusion incluant la possibilité de postuler sur un nouveau poste suite à un affichage.
- 9- Dans l'éventualité où monsieur Alain Oligny souhaiterait occuper un autre poste similaire, il devra rencontrer les exigences et soumettre au Syndicat son intérêt pour ce poste. Le Syndicat transmettra la demande à la Ville.
- 10- La présente lettre d'entente est à titre exceptionnel et ne saurait valoir à titre de précédent dans toute procédure de quelque nature que ce soit.

LETTRE D'ENTENTE N° 17

OBJET : Opérateur – épuration (art. 34)

Les parties conviennent qu'au moment de la mise en opération de toute autre nouvelle usine d'épuration qui viendra s'ajouter au réseau déjà existant, les opérateurs d'usines d'épuration seront affectés à cette nouvelle usine, par ordre d'ancienneté, et bénéficieront des conditions d'évaluation et de salaire prévues à la présente convention collective.

LETTRE D'ENTENTE N° 19

OBJET : Épandage d'abrasifs – Voie d'accès de l'autoroute 13

Les parties aux présentes conviennent que les activités dites d'épandage effectuées sur les voies donnant accès à l'autoroute 13 sont considérées comme relevant du secteur 4 (zone ouest).

En conséquence, les parties s'engagent à tenir compte des modalités prévues à la présente lettre d'entente quand il s'agit d'appliquer les articles pertinents de la convention collective des cols bleus.

LETTRE D'ENTENTE N° 20

OBJET : Mouvement de main-d'œuvre

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1- La période d'essai de trente (30) jours travaillés prévue à la convention collective sera réputée avoir été complétée avec satisfaction dans le cas des employés qui désirent obtenir une affectation temporaire à la condition qu'ils satisfassent aux exigences prévues ci-après :
 - i. avoir les qualifications requises pour la fonction faisant l'objet de la période d'essai ci-haut mentionnée ;
 - ii. avoir effectué les tâches à accomplir avec, le cas échéant, le même équipement ou un équipement similaire durant une période de trois (3) mois au cours des trois (3) dernières années ;
 - iii. renoncer à son droit de réintégrer son ancienne fonction aux termes de l'article 13.03 d) de la convention collective.
- 2- Pour pouvoir bénéficier des dispositions prévues au paragraphe 1-, l'employé doit accepter de signer un formulaire prévu à cet effet et prévoyant expressément qu'il renonce à son droit de réintégrer son ancienne fonction, et ce, dès qu'il accepte l'affectation temporaire.
- 3- Le formulaire prévu au paragraphe 2- est offert par l'employeur aux employés qui satisfont aux exigences prévues au paragraphe 1- des présentes. Le choix de l'employé est irrévocable et il est consigné sur le formulaire apparaissant en annexe et qui doit être signé par l'employé et le représentant autorisé de l'employeur.
- 4- Si un employé exerce un droit de retour sur une fonction d'un employé qui a bénéficié d'une période d'essai réduite en vertu des dispositions du paragraphe 1- des présentes, dans un tel cas, la période d'essai réduite est réputée ne pas avoir existé de même que tous les mouvements de personnel qui y sont reliés en conséquence de quoi les employés réintègrent les fonctions et conservent les droits auxquels ils auraient eu droit n'eut été de l'application des dispositions du paragraphe 1- des présentes.

FORMULAIRE

**PÉRIODE D'ESSAI
ARTICLE 13 – MOUVEMENT DE PERSONNEL
LETTRE D'ENTENTE N° 20**

Section réservée à l'employé

Je _____ désire mettre fin à ma période d'essai au
Nom de l'employé
 poste de _____ en vertu de l'affichage n° _____
Titre du poste
 afin d'obtenir un poste en affectation temporaire.

Je reconnais qu'en signant la présente j'accepte toutes les conditions prévues à la lettre d'entente n° 20 et, de façon plus particulière, je renonce à mon droit au désistement sur le poste où je suis en période d'essai.

Signature de l'employé : _____

Section réservée à l'employeur

Par la présente, je reconnais que _____ rencontre les exigences prévues à l'article 1 de la lettre d'entente n° 20.

Signature du supérieur immédiat : _____

Signature du surintendant : _____

Signature du directeur : _____

DATE : / /
 A M J

LETTRE D'ENTENTE N° 21

OBJET : Programme d'allocation de retraite

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1- Un programme d'allocation de retraite est mis en vigueur le 2 février 2002.
- 2- Les employés sont admissibles prioritairement selon l'ordre suivant :
 - i. les employés âgés de soixante-cinq (65) ans et plus.
 - ii. l'employé dont le total
 - de l'âge et
 - de deux fois l'ancienneté
 est le plus élevé.
- 3- Les années reconnues aux fins du calcul du montant d'allocation de retraite sont la somme des années d'ancienneté et des semaines travaillées, converties sur une base annuelle, comme employé surnuméraire ou temporaire.

Années d'ancienneté	+	semaines travaillées comme employé surnuméraire ou temporaire
---------------------	---	--

 52

Le montant total d'allocation de retraite pour l'année 2012 est de deux mille six cents dollars (2 600,00\$). Pour chacune des années suivantes, le montant d'allocation de retraite sera établi par le Syndicat avant le 2 février. Ce montant d'allocation est d'abord utilisé pour payer les primes d'assurance que le retraité aurait dû payer pour une période n'excédant pas cent vingt (120) mois.

Le montant total retenu à ces fins est en fonction de la prime établie lors de la retraite du participant, des prestations choisies et du nombre de mois prévus pour le paiement des primes. Le solde de l'allocation de retraite non retenue pour le paiement des primes est payable :

- a) sous forme forfaitaire ; ou
- b) sous forme de paiements annuels égaux dont le nombre est limité à dix (10) et qui ont été convenus avec le participant. Tout solde résiduel, s'il y a lieu, est ajouté au premier paiement annuel.

Considérant que le Syndicat est seul responsable de l'établissement du montant de l'allocation, des critères d'admissibilité au programme, des modalités entourant le versement des prestations, etc., l'obligation de la Ville se limite au versement du capital disponible prévu au paragraphe 5-.

LETTRE D'ENTENTE N° 21 (suite)

- 4- Pour bénéficier du programme, l'employé doit prendre sa retraite et avoir soumis une demande à cet effet au Service des ressources humaines qui devra transmettre l'information au Syndicat. Tout employé qui prend sa retraite et qui n'est pas admissible prioritairement selon les critères définis au paragraphe 2- de la présente lettre sera inscrit sur une liste d'attente jusqu'à ce qu'il devienne admissible prioritairement. Durant cette période d'attente (à partir de la retraite), l'employé bénéficie du paiement des primes d'assurance collective par l'employeur, tel que décrit au paragraphe 3-.
- 5- Le nombre de demandes pouvant être acceptées sera limité au capital disponible. Le capital disponible est calculé comme étant trois et un quart pour cent (3,25%) des salaires versés au cours de la période comprise entre le 2 février d'une année et le 1^{er} février de l'année suivante pour la période de 2002 à 2007, trois virgule six cent vingt-cinq pour cent (3,625%) pour 2008 et quatre pour cent (4,00%) des salaires versés pour les années suivantes, augmenté de tout capital disponible non utilisé dans le cadre du programme au cours d'une année antérieure.
- Le salaire comprend le temps régulier et supplémentaire, vacances, journées de maladie et versements pour invalidité de courte durée. Le capital disponible est estimé pour chaque année de la convention collective. Le montant est disponible pour le paiement requis des allocations de retraite dès la première journée de chaque année de la convention collective.
- 6- Au décès d'un retraité, le solde du montant retenu non utilisé aux fins du paiement des primes et le solde non versé des paiements annuels convenus avec le retraité deviennent payables au conjoint ou, à défaut, à ses héritiers légaux.
- 7- Le principe est maintenu d'année en année à moins d'une entente à l'effet contraire entre les parties devant être ratifiée par la majorité des membres du Syndicat.
- 8- Par exception, le programme s'applique aux employés qui sont à l'emploi du 1^{er} février 2000 ou après et qui prendront leur retraite à compter du 1^{er} novembre 2001.
- 9- Les modalités d'application relativement aux invalides en date du 1^{er} février 2000 sont les suivantes :
- a) Tous les employés en invalidité totale permanente et qui ont fait l'objet d'une résolution du Comité exécutif permettant leur remplacement avant le 2 février 2000 ne sont pas admissibles au programme.
-

LETTRE D'ENTENTE N° 21 (suite)

- b) Les employés en invalidité totale permanente et qui ont fait l'objet d'une résolution du Comité exécutif permettant leur remplacement à compter du 2 février 2000 demeurent admissibles au programme. Toutefois, le calcul de l'ancienneté pour fins d'application du programme doit exclure la période subséquente à la date à compter de laquelle le remplacement est permis.
- 10- Les frais encourus par la Ville ou le Syndicat dans le cadre de l'administration du programme demeurent à la charge des entités respectives.
- 11- Toute documentation pertinente relative au programme est disponible et accessible aux entités impliquées, soit la Ville et le Syndicat.

La Ville préparera un rapport trimestriel faisant état des allocations de retraite et d'un estimé du solde de capital disponible aux fins du programme.

Un rapport final annuel sera préparé à la fin de chaque année de la convention collective afin de déterminer tout montant non utilisé pour des allocations de retraite. Ce rapport contiendra une liste des retraités illustrant pour chacun le solde du montant retenu non utilisé pour le paiement des primes et le solde non versé des paiements annuels convenus avec le retraité.

- 12- Advenant que les parties mettent fin au programme, tout montant de capital disponible non utilisé aux fins du programme, réduit le cas échéant, de tous les frais et honoraires relatifs aux calculs et travaux découlant de la terminaison dudit programme, sera distribué aux employés selon la formule suivante :

$$A = \frac{B \times D}{C}$$

A : Montant remis à l'employé lors de la fin du programme

B : Salaire annuel de l'employé cumulatif à partir du début du programme jusqu'à sa fin

C : Salaire annuel cumulatif de tous les employés à partir du début du programme jusqu'à sa fin

D : Montant du capital disponible non utilisé du programme, net des frais et honoraires afférents

Le salaire des employés sera réajusté de trois virgule un pour cent (3,1%).

LETTRE D'ENTENTE N° 22

OBJET : Fusion des fonctions : opérateur du centre de gestion, opérateur eau potable et opérateur eaux usées

- CONSIDÉRANT** la nécessité pour les nouveaux opérateurs de connaître le fonctionnement des divers équipements, procédés et systèmes ainsi que les méthodes et procédures utilisées ;
- CONSIDÉRANT** que les opérateurs déjà formés sont les mieux placés pour assurer le compagnonnage des nouveaux opérateurs sur le fonctionnement des divers équipements, procédés et systèmes ainsi que les méthodes et procédures utilisées ;
- CONSIDÉRANT** le nombre élevé de mouvements de personnel touchant le personnel d'opération dans les différentes usines et par conséquent le besoin de compagnonnage des opérateurs ;
- CONSIDÉRANT** que la Ville désire répondre à ce besoin de compagnonnage en fusionnant les fonctions d'opérateur du centre de gestion, d'opérateur eau potable et d'opérateur eaux usées en une seule et même fonction ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1- Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
- 2- Les fonctions d'opérateur du centre de gestion, opérateur eau potable et opérateur eaux usées sont fusionnées en une seule fonction, soit celle d'opérateur eau potable et eaux usées.
- 3- Les descriptions de fonction des trois (3) fonctions énumérées précédemment sont combinées, en y ajoutant la tâche d'effectuer le compagnonnage des nouveaux opérateurs, pour créer la description de la nouvelle fonction d'opérateur eau potable et eaux usées.
- 4- La nouvelle fonction d'opérateur eau potable et eaux usées est réévaluée à la classe 9 selon la grille salariale.
- 5- Le Syndicat accepte de retirer la demande de révision de fonction des opérateurs centre de gestion en annexe du grief portant le numéro 08001 ainsi que tous autres griefs déposés relatifs à l'évaluation des fonctions d'opérateur du centre de gestion, opérateur eau potable et opérateur eaux usées.
- 6- La présente lettre d'entente ne modifie pas l'application actuelle de la convention collective concernant les opérateurs du centre de gestion, les opérateurs eau potable et opérateurs eaux usées.

LETTRE D'ENTENTE N° 22 (suite)

- 7- La présente lettre d'entente est à titre exceptionnel et ne saurait valoir à titre de précédent dans toutes procédures de quelque nature que ce soit relativement au plan d'évaluation de fonction prévu à l'article 34 de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE N°23 – COMITÉ TEMPORAIRE SUR LES UNIFORMES

OBJET : Comité temporaire sur les uniformes

CONSIDÉRANT que les parties conviennent de former un comité consultatif pour revoir les besoins de la Ville et des employés au niveau des uniformes;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de convenir de solutions aux problèmes de fourniture de vêtements;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

La Ville et le Syndicat ont soixante (60) jours après la signature de la convention collective pour mettre en place une première rencontre ainsi que le calendrier des rencontres subséquentes.

- 1- Le Comité paritaire est composé de six (6) membres dont trois (3) sont désignés par la Ville et trois (3) par le Syndicat. Les parties peuvent s'adjoindre d'autres personnes à titre consultatif.
- 2- Les membres nommés par le syndicat sont libérés aux frais de la Ville.
- 3- Le mandat du comité consiste à se saisir des plaintes relativement à l'uniforme en général. À la suite de l'étude des plaintes, le comité transmet ses recommandations à la Ville afin d'apporter les modifications nécessaires. Le mandat du comité consiste notamment adresser les problématiques reliées aux uniformes et à réviser le nombre de points accordés annuellement aux fonctions suivantes :
 - Apprenti électricien signalisation
 - Électricien eau potable eaux usées
 - Électricien signalisation
 - Jardinier centre nature
 - Mécanicien poste pompage
 - Opérateur eau potable et eaux usées
 - Opérateur centre de gestion
 - Opérateur entretien usine
 - Peintre
 - Plombier
 - Préposé entretien des réseaux
 - Préposé Éco Centre
 - Préposé soins des animaux
 - Tireur de joint

- 4- Le mandat du comité comprend également la possibilité de modifier l'article 29 et l'annexe I sous réserves d'approbation des autorités compétentes. (29.03 b) bleu ou orange).
- 5- Cette lettre d'entente demeure en vigueur douze (12) mois après la date d'entrée en vigueur de la présente convention. Ce délai pourra être prolongé à la suite d'une entente entre les parties.

LETTRE D'ENTENTE N°24 – ABOLITION DE POSTE ARÉNA LUCERNE

LETTRE D'ENTENTE

entre le

SYNDICAT DES COLS BLEUS DE VILLE DE LAVAL INC.
(S.C.F.P. section locale 4545)
(ci-après appelé le « *Syndicat* »)

et la

VILLE DE LAVAL
(ci-après appelée « *la Ville* »)

OBJET : Abolition de poste Aréna Lucerne – Employé # 43823

- CONSIDÉRANT** que Monsieur Lacoursière (# 43823) détenait un poste permanent d'opérateur réfection de patinoire de jour à l'aréna Lucerne ;
- CONSIDÉRANT** les besoins de la Ville d'abolir le poste permanent détenu par M. Lacoursière ;
- CONSIDÉRANT** les besoins de la Ville de créer et d'afficher un poste permanent d'opérateur réfection de patinoire de jour à l'aréna Pierre-Creamer ;
- CONSIDÉRANT** que conformément à l'article 13 de la convention collective, la Ville a affiché le poste permanent de jour à l'aréna Pierre-Creamer ;
- CONSIDÉRANT** que M. Lacoursière a obtenu ledit poste en vertu de l'article 13 et qu'il ne s'est donc pas prévalu de l'article 12.06 ;
- CONSIDÉRANT** les discussions intervenues entre les parties à ce sujet.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente et ne peut pas en être dissocié ;
2. Suite à l'abolition de son poste à l'aréna Lucerne, bien que M. Lacoursière ne se soit pas prévalu de l'article 12.06, il pourra au besoin bénéficier de l'article 12.06 b) prévu à la présente convention collective ;
3. Les parties reconnaissent que cette entente a un caractère unique et ne saurait être invoquée à titre de précédent ou autrement ;
4. La présente lettre d'entente sera valide uniquement après son acceptation par les autorités constituées de la ville.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Laval, ce _____^e jour de _____ 2021.

SYNDICAT DES COLS BLEUS DE VILLE DE LAVAL (S.C.F.P., section locale 4545)


M. Louis-Pierre Plourde, président
ou


M. Martin Boyer, vice-président
ou



M. Francis Patte, vice-président, santé et sécurité
ou


M. Mathieu Laprotte-Lafleur, secrétaire-trésorier
ou


M. André Malo, secrétaire-archiviste


VILLE DE LAVAL

M. Marc Demers, maire
ou


Stéphane Boyer 
Signé avec CoreSign® Cloud (2011/0202)
Vérifier avec verifio.com ou Adobe Reader.

M. Stéphane Boyer, vice-président comité exécutif **maire**

Me Valérie Tremblay, greffière
ou


Mélanie Gauthier 
Signé avec CoreSign® Cloud (2011/0202)
Vérifier avec verifio.com ou Adobe Reader.

Me Mélanie Gauthier, greffière adjointe

LETTRE D'ENTENTE N°25 – PROTOCOLE DE FIN DE NÉGOCIATION

PROTOCOLE DE FIN DE NÉGOCIATION**ENTRE****La Ville de Laval****Ci-après appelé « l'employeur »****ET****Le syndicat des cols bleus de la Ville de Laval, S.C.F.P. section locale 4545****Ci-après appelé le « syndicat »**

- ATTENDU QUE La convention collective est échue depuis le 31 décembre 2021;
- ATTENDU QUE Les parties ont eu plusieurs rencontres de négociation ainsi que de médiation avec le Service de médiation et de conciliation du ministère du travail afin de négocier le renouvellement des conditions de leur convention collective;
- ATTENDU QUE les salariés ont observé plusieurs jours de grève durant cette période;
- ATTENDU QUE les parties conviennent de la nécessité de mettre en place des mécanismes pour améliorer les relations de travail.
- ATTENDU QUE les parties conviennent de la nécessité d'un accompagnement du Ministère du Travail dans la suite des choses;
- ATTENDU QUE le 12 septembre 2025, l'employeur et le syndicat en sont venus à une entente de principe concernant une convention collective qui régira les conditions de travail des cols bleus de la Ville de Laval;
- ATTENDU QUE le 21 octobre 2025, le médiateur-conciliateur a déposé une recommandation pour conclure le renouvellement de la convention collective et de permettre aux parties de conclure une entente mutuellement satisfaisante concernant leur convention collective;
- ATTENDU QUE les parties aux présentes en sont venues à un accord concernant les modalités applicables à cette fin de négociation après la ratification de l'entente.

LETTRE D'ENTENTE N°25 – PROTOCOLE DE FIN DE NÉGOCIATION (SUITE)

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente constituant leur protocole de fin de négociation.
2. Les parties s'engagent à mettre tout en œuvre afin de favoriser des relations adéquates et harmonieuses, Une demande conjointe de Médiation pour améliorer les conditions de travail sera faite au Ministère du Travail dans les sept (7) jours de la signature de la présente. Dans ce cadre, un comité paritaire conjoint formé de trois (3) représentants de chacune des parties est mis sur pied pour travailler activement à l'amélioration des relations de travail. La discussion reliée à la liste de rappel des salariés temporaires sera un des premiers sujets traités dans ce forum.
3. Les parties s'entendent qu'aucune somme de quelque nature que ce soit ne peut être réclamée par l'employeur au syndicat en lien avec la présente période de négociation, et ce, pour tout résidu d'affichage, utilisation de service d'ordre ou autre.

Grief 2025-084 :	L'arbitre Pierre-Marc Hamelin est saisi du dossier.
Grief 2024-131 :	Retrait de la mesure du dossier, retrait du grief.
Grief 2024-037 :	Retrait des mesures aux dossiers, retrait du grief.
Griefs 2025-010 à 2025-22 :	Retrait des mesures aux dossiers, retrait des griefs

L'Employeur est déchargé de toute responsabilité reliée à ces griefs.

4. Mesures transitoires

- 5.1 Considérant l'entente modifiant l'horaire de travail à l'article 19 et la conversion des taux horaires reflétant une semaine normale de travail de trente-six (36) heures, les parties conviennent que l'ensemble des dispositions de la convention collective sont ajustées automatiquement à compter du 3 janvier 2026. Les articles suivants sont abrogés ou modifiés comme suit :
 - i. la rémunération de dix (10) heures par jour est abrogée (a. 19);
 - ii. la rémunération de treize point trente-quatre (13.34) heures par jour est abrogée (a. 19);
 - iii. la rémunération majorée de dix pour cent (10%) est abrogée (a. 19);

**LETTRE D'ENTENTE N°25 – PROTOCOLE DE FIN DE NÉGOCIATION
(SUITE)**

- iv. le maximum de temps supplémentaire pouvant être accumulé est d'un maximum de soixante-douze (72) heures (a. 20);
- v. le nombre d'heures de maladie est de cent huit (108) heures calculées à raison de neuf (9) heures par mois (a. 26);

Malgré ce qui précède, les article 20.06 a) et 26.02 continue de s'appliquer pour les titulaires de poste de quarante (40) heures par semaine.

5.2 Avant le 1er janvier 2026, l'Employeur s'engage à verser une avance sur la rétroactivité salariale aux employés y ayant droit. L'avance correspond à quarante pour cent (40 %) du montant brut estimé que l'employé bénéficiera à titre de rétroactivité salariale et sera assujettie aux déductions usuelles applicables. Lors du versement de la rétroactivité salariale en vertu de l'article 38.03, l'Employeur déduira l'avance versée. Un bulletin explicatif de la rétroactivité salariale sera accessible à chaque employé.

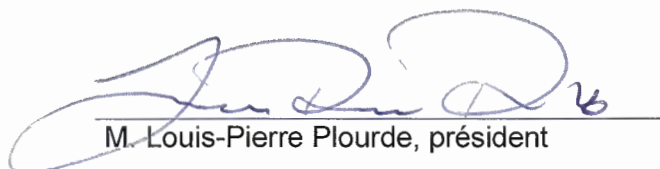
- 6. L'employeur et le syndicat reconnaissent que les dispositions du présent protocole représentent bien leurs intentions et déclarent être liés individuellement et mutuellement et collectivement par elles et pour et au nom des personnes qu'elles représentent.
- 7. La présente lettre d'entente est déposée en vertu de l'article 72 du Code du travail et fait partie intégrante de la convention collective 2022-2027.

LETTRE D'ENTENTE N°25 (SUITE)

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes, par leur représentant respectif, ont signé à Laval, ce 9^{ième} jour du mois de décembre 2025.

SYNDICAT DES COLS BLEUS DE VILLE
DE LAVAL INC.
(SCFP, section locale 4545)

VILLE DE LAVAL

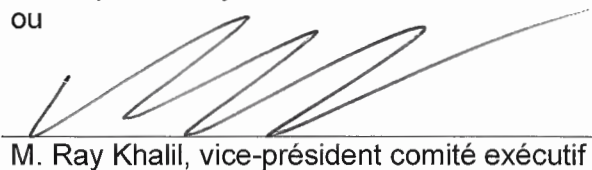


M. Louis-Pierre Plourde, président

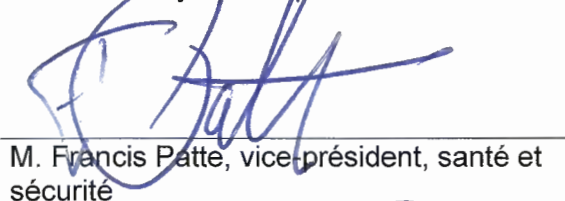
M. Stéphane Boyer, maire
ou



M. Martin Boyer, vice-président




M. Ray Khalil, vice-président comité exécutif

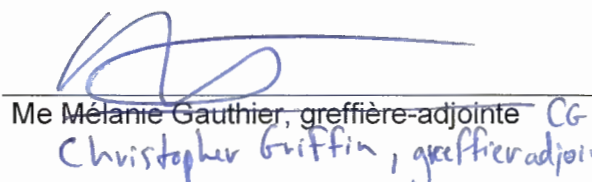


M. Francis Patte, vice-président, santé et
sécurité

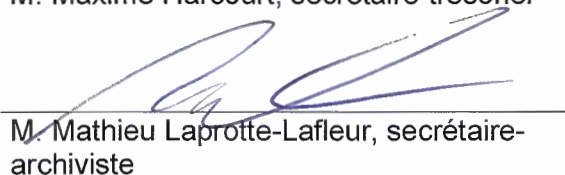
Me Marie-Christine Lefebvre, directrice et
greffière
ou



M. Maxime Harcourt, secrétaire-trésorier



Me Melanie Gauthier, greffière-adjointe CG
Christopher Griffin, greffier adjoint substitut



M. Mathieu Laprotte-Lafleur, secrétaire-
archiviste