

## NOTE DE SERVICE

**DESTINATAIRES :** Tous les employés cols bleus

**EXPÉDITEUR :** Yves Caron, OMA  
Chef de la Division de la gestion du capital humain

**DATE :** Le 24 septembre 2013

**OBJET :** Réimpression de la convention collective et de lettres d'entente

Mesdames,  
Messieurs,

En février 2012, la Ville de Saint-Jérôme et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 308, se sont entendus pour prolonger la durée de l'actuelle convention collective jusqu'au 31 décembre 2018. C'est donc cette convention qui continue de régir les conditions de travail des employés cols bleus de la Ville.

Nous vous faisons parvenir une copie de la convention de 2008 toujours en vigueur ainsi que de différentes lettres d'ententes survenues après sa signature. Lorsque vous consulterez votre convention collective, veuillez porter une attention particulière à certains articles qui peuvent avoir fait l'objet d'une lettre d'entente. Afin d'en faciliter la compréhension, ces articles ont été marqués d'un astérisque dans la convention collective.

### Articles de la convention collective affectés par des lettres d'entente

*Articles touchés	Sujet	Date de la lettre d'entente
4.03	Employé auxiliaire	29 février 2012
4.04	Employé temporaire	29 février 2012
4.04 F)	Mise à pied	9 mars 2009
4.07	Poste hybride	29 février 2012
8.04	Mouvement de personnel – comblement des postes affichés	29 février 2012
8.13	Affectation temporaire	9 mars 2009
8.17	Affectation temporaire pour période hivernale ou estivale	30 septembre 2009
8.17 B)	Affectation temporaire	14 juin 2010

...2



11.02	Nettoyage des emprises publiques à l'intérieur du centre-ville	25 mai 2010
11.02	Horaires de travail	29 février 2012
11.03	Répartition hebdomadaire des heures de travail	29 février 2012
11.05 C); 11.05 F)	Horaires de soir et/ou de nuit (flexibilité)	29 février 2012
11.07 C)	Horaire de soir / atelier mécanique	14 février 2013
11.08 A)	Période de repas intercalaire	29 février 2012
11.09	Période de repos intercalaire	29 février 2012
11.08 et 11.09	Pourvoyeur senior et opérateur cour et magasin – Horaire de travail – Repas et repos intercalaires – Remplacement mutuel	4 septembre 2012
12.03	Offre de temps supplémentaire pour l'employé occupant un poste hybride	29 février 2012
12.05 et 12.12	Temps supplémentaire	29 février 2012
14.06	Cumul de vacances lors d'absence maladie ou accident du travail	29 février 2012
16.03	Jour de maladie	29 février 2012
25.01	Allocation automobile	28 septembre 2009
27.01	Durée de la convention collective	29 février 2012
27.02	Augmentation de salaire	29 février 2012
	Déneigement secteur Bellefeuille	29 mai 2009
Appendice « A »	Liste des employés permanents	Mis à jour le 24 septembre 2013
Appendice « B »	Liste des employés auxiliaires	Mis à jour le 24 septembre 2013




Appendice « B-1 »	Liste des employés temporaires « B-1 »	Mis à jour le 24 septembre 2013
Appendice « F »	Ouvrier aux loisirs – Horaire de travail – Repas et repos intercalaires	29 novembre 2012
Appendice « Q »	Marquage de chaussée / Entretien général et spécialisé – Peinture dans les bâtiments – Section bâtiments	13 juin 2012

#### Autre entente

*Article touché	Sujet	Date de l'entente
4.02	Interprétation de l'article 4.02 (période d'essai)	15 mars 2012

Nous espérons que cette liste facilite la compréhension de votre contrat de travail. N'hésitez pas à contacter votre exécutif syndical si des questions persistent.



Yves Caron, OMA  
Chef de la Division de la gestion du capital humain

YC/db

p. j. Convention collective

c. c. MM. Fernand Boudreault, ing., directeur du Service des travaux publics  
Sacha Desfossés, directeur adjoint du Service des travaux publics  
Robert Demers, chef de la Division de la voie publique, des parcs et de la mécanique  
Simon Brisebois, chef de la Division de la gestion des eaux  
Michel Paquette, chef de la Section de la voie publique et des parcs  
Patrick Boyer, chef de la Section des matières résiduelles et des bâtiments  
Claude Mongrain, chef de la Section des réseaux d'aqueduc et d'égout  
Gabriel Plouffe, président, Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 308  
Division de la gestion du capital humain

**CONVENTION**

**COLLECTIVE**

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA VILLE DE SAINT-JÉRÔME

ET LE

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 308

ANNÉES : 2008-2009-2010-2011-2012-2013

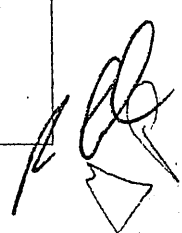
Numéro d'accréditation : AM-1005-4889 (2002-03-28)

(AM-1000-9616)

(AM-1000-9358)

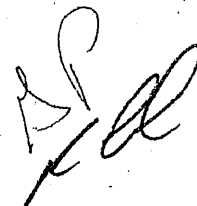
(AM-1002-9251)

(AM-1002-8387)



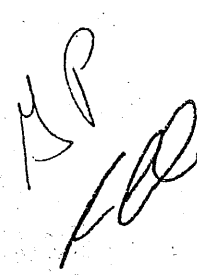
## TABLE DES MATIÈRES

1.	BUT DE LA CONVENTION	1
2.	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	2
3.	FONCTIONS DE LA DIRECTION	3
4.	DÉFINITIONS DES TERMES	4
5.	ANCIENNETÉ	8
6.	RÉGIME SYNDICAL	9
7.	PROCÉDURE DE MÉSENTENTES ET D'ARBITRAGE	11
8.	MOUVEMENT DE PERSONNEL	14
9.	SÉCURITÉ D'EMPLOI	17
10.	SALAIRES ET CLASSIFICATIONS	18
11.	HEURES DE TRAVAIL	19
12.	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	24
13.	FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES	28
14.	VACANCES ANNUELLES	29
15.	MALADIE PROFESSIONNELLE ET ACCIDENT DE TRAVAIL	31
16.	JOURS DE MALADIE	33
17.	CONGÉS SOCIAUX	35
18.	SÉCURITÉ ET SANTÉ	37
19.	ASSURANCE COLLECTIVE	38
20.	CAISSE DE RETRAITE	39
21.	PRIVILÈGES ACQUIS	40
22.	SOUS TRAITANCE SOUS CONTRAT	41
23.	PRIME DE REMPLACEMENT	42
24.	ÉVALUATION DES EMPLOIS	43
25.	ALLOCATION D'AUTOMOBILE	45
26.	CONGÉ DE MATERNITÉ	46
27.	DURÉE DE LA CONVENTION	47



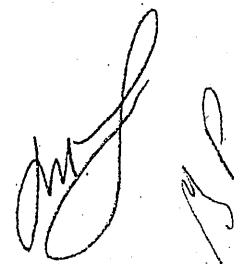
## APPENDICE

A.	LISTE DES EMPLOYÉS PERMANENTS	49
B.	LISTE DES EMPLOYÉS AUXILIAIRES	51
B-1	LISTE DES EMPLOYÉS TEMPORAIRES AYANT TRAVAILLÉ 2 ANS ET + AU 18 SEPTEMBRE 2008	52
C-1	SALAIRES DES EMPLOYÉS PERMANENTS ET AUXILIAIRES	53
C-2	SALAIRES DES EMPLOYÉS TEMPORAIRES	54
D	VÊTEMENTS	57
E	HORAIRE USINE DE FILTRATION	59
F	CÉDULE LOISIRS	60
G	ASSIGNATION D'ÉQUIPEMENT	64
H	LOCAL	65
I	CONGÉ SANS SOLDE	66
J	CONGÉ SABBATIQUE	67
K	FORMULAIRE D'ABSENCES ACTIVITÉS SYNDICALES (SP-20)	71
L	FORMULAIRE D'ABSENCE (SP-15)	72
M	DIVISION ET REGROUPEMENT DE FONCTIONS	73
N	LICENCE – CARTES DE COMPÉTANCE	74
O	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT	75
P	USINE DE FILTRATION VACANCES ET TÉLÉAVERTISSEUR	76
Q	TRAVAUX PUBLICS ACTIVITÉS HORAIRE DE TRAVAIL ET SOUS TRAITANCE	77
R	PARTICULARITÉS	93
LETTRE D'ENTENTE		
	« CONCERNANT L'ENTRETIEN DES IMMEUBLES »	94
	« PROMOTION D'EMPLOYÉS TEMPORAIRES AU STATUT D'EMPLOYÉS AUXILIAIRES »	95
	« MÉCANISME DE PROMOTION AU POSTE DE PERMANENT ET D'AUXILIAIRE »	97
	« POSTE D'EMPLOYÉS AUX ARÉNAS	98
	POSTES VACANTS AUX LOISIRS	99
	« MICHEL LÉONARD – SURVEILLANT DES INSTALLATIONS SPORTIVES ET CULTURELLES STATUT D'AUXILIAIRE »	100



1. BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre la Ville et ses employés représentés par le Syndicat, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et chacun, et de régler à l'amiable de la façon ci-après déterminée les mésententes qui peuvent surgir de temps à autre. Les appendices et les lettres d'ententes font partie intégrante de la convention collective.

Handwritten signatures in black ink, consisting of a large, stylized signature on the left and a smaller, more legible signature on the right.

2. RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

2.01 La Ville reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif de tous ses employés visés par le certificat d'accréditation émis en conformité avec la Commission des relations de travail.

Seul le Syndicat peut, par l'entremise de son ou ses représentants dûment autorisés, conclure une entente avec la Ville concernant les conditions de travail.

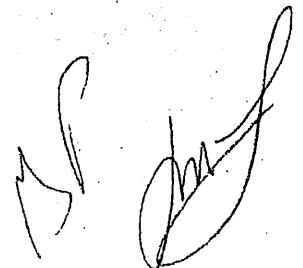
2.02 La présente convention régit les relations entre la Ville et ses employés salariés au sens du code du travail, couverts par le certificat d'accréditation émis par le Commissaire du travail à la section locale 308 du Syndicat canadien de la fonction publique.

2.03 Les personnes exclues de l'unité de négociation n'effectuent aucun emploi régit par la présente convention ou par le certificat d'accréditation, sauf pour une urgence ou une force majeure.

BP  
mf

3. FONCTIONS DE LA DIRECTION

- 3.01 Le Syndicat reconnaît qu'il est de la fonction de la Ville de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations.
- 3.02 La Ville convient d'exercer ses fonctions en conformité des autres stipulations de la présente convention et elle accepte que toute décision qu'elle rend, qui affecte les conditions de travail d'un ou de plusieurs employés régis par la présente convention, soit assujettie à la procédure de médiation, de grief et d'arbitrage prévue à l'article 7 des présentes.
- 3.03 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 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.
- 3.04 Aucune forme de harcèlement n'est tolérée. À ce titre, l'Employeur et le Syndicat collaborent pour prévenir les situations de harcèlement par la mise sur pied de moyens appropriés d'information et de sensibilisation à être convenus par les parties.

Two handwritten signatures in black ink, one on the left and one on the right, appearing to be initials or names.

#### 4. DÉFINITIONS DES TERMES

##### 4.01 Employé permanent

Désigne tout employé dont le travail est requis au fonctionnement normal, ordinaire et ininterrompu des services réguliers assumés par la Ville, pourvu que cet employé ait été au service de la Ville pendant cent quatre-vingts (180) jours selon l'article 4.02. La Ville reconnaît qu'au moment de la signature de la présente convention, les employés dont les noms apparaissent à l'appendice « A », sont des employés permanents.

##### 4.02 Employé à l'essai (probation)

Désigne tout employé qui n'a pas été au service de la Ville pendant cent quatre-vingts (180) jours. Cet employé a droit aux bénéfices des présentes sauf en ce qui concerne le droit d'appel en cas de renvoi, le fonds de pension (sauf dans le cas où la loi le prévoit) et le régime d'assurance collective. Ce paragraphe ne s'applique pas à l'employé auxiliaire qui devient permanent.

Cependant la période d'essai est interrompue lors d'un arrêt de travail pour maladie, accident de travail et maladie professionnelle. Cette période est rétablie lors du retour au travail.

##### 4.03 Employé auxiliaire

Désigne tout employé embauché pour effectuer tout travail requis au fonctionnement des services assumés par la Ville, pour tout surcroît de travail ou toute absence prévue à la convention collective. La Ville reconnaît qu'au moment de la signature de la présente convention collective les employés dont les noms apparaissent à l'appendice « B » sont des employés auxiliaires.

- A) L'embauche de tel employé n'a pas pour effet de limiter le nombre d'employés permanents et/ou de léser ceux-ci dans leurs droits.
- B) L'employé auxiliaire effectue mille cinq cent soixante (1 560) heures de travail par année, entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 31 octobre.  
  
Pour tout poste d'auxiliaire créé et comblé en cours d'année ne pouvant rencontrer mille cinq cent soixante (1 560) heures de travail entre le début de l'emploi à titre d'employé auxiliaire et la fin de la période courante, les heures garanties s'appliquent à compter de l'année suivante.
- C) Toute heure d'absence de l'employé auxiliaire, incluant les absences pour lésions professionnelles, compte comme si elle avait été travaillée et est déduite du nombre minimum d'heures garanties au paragraphe précédent.
- D) La Ville s'engage à offrir à l'employé auxiliaire, l'opportunité de remplacer un employé absent selon les dispositions de la présente convention collective avant de recourir à un employé temporaire en autant que l'employé auxiliaire puisse satisfaire aux exigences normales de la fonction.
- E) Dans le cas de mise à pied d'un tel employé, la Ville doit lui donner un préavis de trois (3) jours.
- F) La Ville peut mettre fin au lien d'emploi d'un employé auxiliaire qui refuse de se présenter au travail suite à un rappel au travail, sans raison valable et justifiable.
- G) L'employé auxiliaire a droit aux bénéfices de la présente convention comme s'il était un employé permanent sauf pour les exceptions ci-après décrites. Les bénéfices sont octroyés au prorata des heures régulières travaillées.

## 1- Période d'essai (probation)

L'employé auxiliaire a une période d'essai d'une durée de mille cinq cent soixante (1 560) heures travaillées. Durant cette période, l'employé auxiliaire n'a aucun droit d'appel en cas de renvoi.

## 2- Ancienneté

Une fois la période d'essai complétée et confirmée par résolution du comité exécutif de la Ville ou du Conseil municipal, la date d'ancienneté de l'employé auxiliaire est celle correspondante à sa première date d'embauche comme employé auxiliaire.

## 3- Promotion

Dans l'éventualité d'une vacance à un poste permanent, non comblée par un employé permanent, l'employé auxiliaire ayant le plus d'ancienneté a priorité pour combler ce poste, en autant qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la fonction.

Selon les dispositions de l'article 8 (mouvement de personnel).

## 4- Salaire

Le salaire de l'employé auxiliaire est celui correspondant à sa fonction et sa classification d'emploi tel qu'établi à l'appendice « C-1 ».

## 5- Temps supplémentaire accumulé

Le temps supplémentaire accumulé ne s'applique pas à l'employé auxiliaire.

## 6- Vacances

L'employé auxiliaire n'a pas droit aux bénéfices de l'article 14. Les indemnités de vacance auxquelles il a droit selon la LNT (loi des normes du travail) sont versées à chaque paie.

## 7- Congés sociaux

Si l'employé auxiliaire est au travail au moment où l'événement survient, les congés sociaux prévus à l'article 17 s'appliquent.

## 8- Congé de maternité

Pour l'employé auxiliaire qui est au travail au moment de l'événement, l'article 26 s'applique en concordance avec le statut de l'employé auxiliaire.

## 9- Maladie et accident de travail

A) Pour l'employé auxiliaire l'article 15.01 b) ne s'applique que pour un maximum de mille cinq cent soixante (1 560) heures.

B) L'employé auxiliaire a droit à des jours de maladie tel que prévu à l'article 16.03.

## \* 4.04

Employé temporaire

Désigne tout employé embauché pour un surcroît de travail, pour une durée maximale de mille trois cent vingt-six (1 326) heures travaillées à l'intérieur d'une période d'un (1) an entre le 1er novembre et le 31 octobre de l'année suivante.

Toute heure d'absence de l'employé temporaire incluant les absences pour lésion professionnelles compte comme si elles avaient été travaillées et est déduite du nombre d'heures maximum au paragraphe précédant.

- A) L'employé temporaire n'a pas droit aux dispositions de la présente convention collective sauf en ce qui concerne le paiement de la cotisation syndicale, le temps supplémentaire, les heures de travail (article 11), les fêtes chômées et payées sauf les congés mobiles; les vacances annuelles (4% et 6% à partir de la quatre mille cinquante-septième (4 057) heure travaillée), le pourcentage versé à chaque paie, le salaire tel que prévu à l'appendice « C-2 », le fonds de pension si éligible selon la loi et la procédure de grief et arbitrage pour les articles auxquels cet employé est assujéti.
- B) Le salaire de l'employé temporaire est celui correspondant à sa fonction et sa classification d'emploi tel qu'établi à l'appendice « C-2 »
- C) L'employé temporaire n'a pas droit aux bénéfices de l'article 14. Les indemnités de vacances auxquelles il a droit selon la LNT (loi des normes du travail) sont versées à chaque paie.
- D) L'embauche de tel employé n'a pas pour effet de limiter le nombre d'employés permanents ou auxiliaires ainsi que de léser ceux-ci dans le choix des quarts de travail prévus à l'article 11.02.
- E) La Ville convient d'aviser l'employé temporaire ainsi que le Syndicat de son statut dans les dix (10) jours suivants son embauche.

✱

## F) Mise à pied

- 1- Dans le cas de mise à pied d'un employé temporaire, la Ville doit lui donner un préavis de trois (3) jours.
- 2- Les mises à pied s'effectuent par ordre inverse d'embauche à l'intérieur de chaque section.

## G) Fin d'emploi

La Ville peut mettre fin au lien d'emploi d'un employé temporaire qui refuse de se présenter au travail suite à un rappel au travail, sans raison valable et justifiable.

4.05 Lors de l'embauche d'un employé temporaire pour une fonction spécialisée, l'embauche dudit employé doit être faite selon la fonction et celui-ci est rémunéré pour la durée totale de son emploi au taux établi à la convention, selon l'appendice prévu à cet effet.

4.06 La Ville convient de transmettre au Syndicat copie de la fiche de contrôle hebdomadaire des heures de travail.

✱

4.07 Lexique

Fonction : désigne un ensemble de tâches assumées par un ou plusieurs employés et regroupées dans une description d'emploi.

Description d'emploi : document mentionnant le titre, la nature du travail, les tâches normales, les conditions, les responsabilités, les qualifications et l'expérience servant à l'évaluation de cette fonction.

Poste : désigne un emploi occupé par un employé régi par la convention collective dans une fonction couverte par le certificat d'accréditation.

Poste vacant : désigne tout poste ou tout nouveau poste à l'intérieur d'une fonction, dépourvu d'un titulaire jusqu'à ce qu'il soit comblé de façon permanente.

Promotion : désigne l'affectation permanente d'un employé à une fonction d'une classe mieux rémunérée et comportant généralement plus de responsabilités que celles qu'il détenait antérieurement.

Mutation : désigne l'affectation permanente d'un employé à une fonction d'une classe égale et comportant des responsabilités équivalentes à celle qu'il détenait antérieurement.

Rétrogradation : désigne l'affectation permanente d'un employé à une fonction d'une classe inférieure et comportant moins de responsabilités que celle qu'il détenait antérieurement.

Affectation temporaire : désigne le déplacement d'un employé, d'une relève à une autre, d'une fonction à une autre et ce, lors de surcroît de travail ou pour remplacer un employé absent.

Service : désigne les unités administratives de la Ville au plan organisationnel tels que : le service des travaux publics et le service des loisirs, culture et vie communautaire.

Division : désigne le regroupement d'une ou plusieurs sous unités administratives dans un service : voie publique, parcs et mécanique / hygiène du milieu / loisirs sportifs.

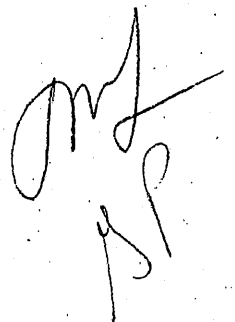
Section : désigne les unités opérationnelles à l'intérieur d'une division : voie publique et parcs/ mécanique/ traitement de l'eau/ réseau/ bâtiment et matières résiduelles/ loisirs sportifs.

Absence maladie sans solde ou avec solde :

Défaut de se présenter au travail pour raison d'altération de son état de santé ou de fatigue excessive pour laquelle l'employé a reçu ou recevra une rémunération selon l'article 16.

Fonction spécialisée : ensemble des tâches requérant une formation professionnelle demandant une carte de compétence ou une accréditation reconnue.

Sous-traitance : désigne toute forme de sous contrat par lequel la Ville confie à un tiers, personne physique ou morale, certaines fonctions, tâches, responsabilités ou travaux qui étaient ou qui auraient pu être effectués auparavant par les employés membres de l'unité de négociation.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page. The signature appears to be 'M. J.' and the initials below it are 'S.P.'.

## 5. ANCIENNETÉ

5.01 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale de service à la Ville de tout employé permanent ou auxiliaire régi par les présentes.

### 5.02 Acquisition d'ancienneté

Le droit d'ancienneté s'acquiert après un total de cent quatre-vingt (180) jours au service de la Ville à compter de la date de la première embauche. L'ancienneté est rétroactive à la date d'embauche par une résolution du comité exécutif ou du conseil municipal.

Cependant cette période est interrompue lors d'un arrêt de travail pour maladie, accident de travail et maladie professionnelle, cette période est rétablie lors du retour au travail.

### 5.03 Perte d'ancienneté

Un employé permanent ou auxiliaire perd son droit d'ancienneté et rompt le service continu dans les cas suivants :

- A) s'il quitte volontairement son emploi;
- B) s'il est renvoyé pour cause juste et suffisante;
- C) s'il est absent pour cause de maladie autre qu'un accident de travail pendant une période excédant douze (12) mois. Cependant, cette période peut être prolongée sur recommandation du médecin traitant. En cas de désaccord, les dispositions de l'article 16.04 s'appliquent;
- D) après s'être absenté du travail sans autorisation, s'il refuse de se rapporter au travail dans les dix (10) jours ouvrables, suite à un avis de la Ville, livré sous pli recommandé et copie au Syndicat.

5.04 Tout employé, qui s'absente de son travail conformément à l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ne perd aucun de ses droits d'ancienneté.

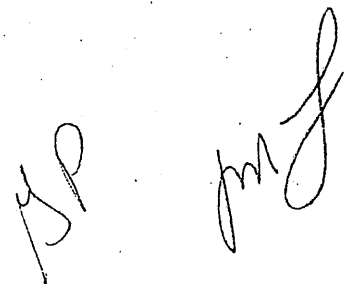
5.05 Un employé conserve son ancienneté et le droit de retour à son poste de travail dans le cas de promotion permanente à une fonction exclue de l'accréditation jusqu'à concurrence de six (6) mois de calendrier.

### 5.06 Liste d'ancienneté

Les appendices « A » et « B » des présentes constituent, à la date de la signature de la présente convention, les listes officielles d'ancienneté des employés au service de la Ville à cette même date.

5.07 La Ville s'engage à mettre à jour et à afficher à chaque endroit où se rapportent les employés de la Ville, au tout début de chaque année, lesdites listes d'ancienneté.

Toute correction acceptée par les parties et toute addition par suite de nouvelles embauches apportent automatiquement un amendement aux appendices « A » et « B ».



## 6. RÉGIME SYNDICAL

### 6.01 Sécurité syndicale

Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, faire partie du Syndicat et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective.

### 6.02 Retenue syndicale

La Ville s'engage à déduire de la première paie suivant l'embauche de tout employé régi par la présente convention, la cotisation syndicale au montant que lui indique le Syndicat, de temps à autre, et à remettre lesdites déductions au secrétaire trésorier du Syndicat, par chèque, dans les quinze (15) jours de leur perception.

### 6.03 Affichage d'avis

Le syndicat a le droit d'afficher les avis adressés à ses membres sur les propriétés de la Ville, aux endroits approuvés par les autorités.

### 6.04 Régime syndical

Un formulaire d'absence doit être complété conformément au présent article pour les activités syndicales énumérées ci-après et autres activités similaires:

- A) Congrès du Syndicat Canadien de la Fonction Publique;
- B) Congrès de la Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec;
- C) Congrès du Conseil du Travail du Canada;
- D) Congrès du SFCP – Québec, congrès CPSM-SFCP;
- E) Stage d'études;
- F) Les réunions du comité exécutif et autres activités syndicales.

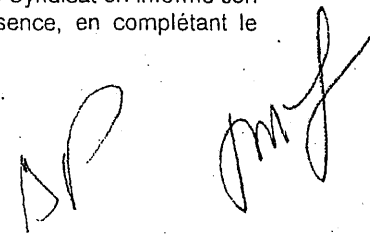
6.05 A) Pour toute l'unité de négociation, la Ville ne paie, au cours d'une même année fiscale, qu'un maximum de quatre-vingt (80) jours ouvrables de salaire comme congés payés pour telles activités syndicales. Il est entendu que ces jours d'absences peuvent être partagés entre plusieurs officiers ou délégués syndicaux.

B) Si ces congés payés ne sont pas pris au cours d'une même année fiscale, ils doivent être reportés à l'année fiscale suivante. Il ne peut y avoir plus de cinq (5) jours d'accumulation pour un maximum de quatre-vingt-cinq (85) jours; toute journée excédentaire est alors considérée sans solde.

C) Pour voir à l'administration courante des affaires de leur Syndicat autres que celles prévues à l'article 6.04, les officiers du Syndicat peuvent, avec la permission de leur supérieur, s'absenter de leur travail pour une courte durée. Ce temps ainsi passé n'entraîne pas de perte de salaire.

6.06 A) Pour les absences prévues à l'article 6.04 A), B), C), et D), l'employé et/ou le Syndicat en informe son Supérieur immédiat et le directeur du Service des ressources humaines, au moins cinq (5) jours avant la date d'absence, en complétant le formulaire prévu à cet effet, tel qu'apparaissant à l'appendice « K ».

B) Pour les absences prévues à l'article 6.04 E) et F), l'employé et/ou le Syndicat en informe son supérieur immédiat quarante-huit (48) heures avant la date d'absence, en complétant le formulaire prévu à cet effet, tel qu'apparaissant à l'appendice « K ».



- 6.07 La Ville convient, en toute équité, d'accorder un congé raisonnable aux membres du comité des relations de travail (maximum trois (3) membres), aux membres du comité de griefs (maximum trois (3) membres), aux membres du comité de négociation (maximum quatre (4) membres) et aux membres du comité d'évaluation (maximum trois (3) membres), aux membres du comité de santé et sécurité (maximum trois (3) membres) ou membres du comité de délégués sociaux (maximum trois (3) membres) quand l'exige, durant les heures de travail, la transaction par voie directe, des affaires du Syndicat avec la Ville concernant respectivement l'application ou la négociation de la convention collective. Le temps ainsi passé en séance avec les représentants de la Ville, durant les heures de travail, n'entraîne pas de perte de salaire.
- 6.08 Représentants extérieurs
- Les représentants extérieurs, tant du Syndicat que de la Ville, ont droit de participer à toutes les réunions relatives à la présente convention.
- 6.09 La Ville s'engage à accorder entrée libre sur les terrains et bâtisses au représentant accrédité du Syndicat Canadien de la Fonction Publique aux fins de s'entretenir avec les membres du Syndicat et ce, en tout temps jugé à propos par le Syndicat. Le représentant accrédité doit aviser le directeur du service concerné de la Ville ou le directeur des ressources humaines de la Ville avant de faire ses visites.

B.P.  
my

## 7. PROCÉDURE DE MÉSENTENTES ET D'ARBITRAGE

7.01 Considérant la volonté des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible, tout grief ou mécontentement relatif aux traitements et conditions de travail pouvant survenir au cours de la durée des présentes. À cette fin, la procédure suivante s'applique.

### 7.02 Préliminaire

L'employé ou le groupe d'employés accompagné d'un membre du Comité de griefs du Syndicat peut, avant de présenter un grief, discuter de son problème avec le supérieur immédiat. S'il n'y a pas d'entente, la Ville et le Syndicat suivent les étapes prévues à l'article ci-après.

Les rencontres avec le supérieur immédiat peuvent avoir lieu durant les heures de travail, sans préjudice aux droits des parties.

### 7.03 Première étape

Le grief que le Syndicat ou la Ville juge à-propos de formuler est soumis, par écrit, au directeur du service ou à son représentant, ou au Syndicat, selon le cas, dans les trente (30) jours de l'événement ou de la connaissance des faits. Pour les fins du présent article, le Syndicat signifie le représentant syndical ou un (1) membre du comité de griefs.

#### Deuxième étape

Les parties doivent se rencontrer dans les trente (30) jours qui suivent la date de dépôt de grief.

#### Troisième étape

Si la décision du service ou du Syndicat n'est pas rendue dans les trente (30) jours ou si la décision n'est pas satisfaisante, le grief est soumis :

A) au service accéléré d'arbitrage sur entente écrite des parties;

B) à l'arbitrage dans les trente (30) jours qui suivent le dernier délai susmentionné par un avis écrit adressé à la Ville ou au Syndicat et à l'arbitre désigné;

7.04 L'employé qui présente un grief ne doit pas être importuné par un supérieur du fait de son geste. Aucune personne ne doit faire d'instance dans le but d'inciter un employé à faire un grief ou à le retirer.

7.05 Les parties, d'un commun accord, peuvent par écrit, déroger à la présente procédure quant au délai concerné ou à l'ordre à suivre.

7.06 Le Comité de griefs peut, en tout temps, être assisté dans ses démarches par un représentant du Syndicat Canadien de la Fonction Publique.

7.07 La rétrogradation, la suspension ou le congédiement d'un (1) employé ainsi que toute autre mesure disciplinaire, peut faire l'objet d'un grief arbitral. Tout employé, qui se croit lésé par suite de telles mesures, peut soumettre un grief. Si subséquemment, il est décidé que l'employé a été injustement rétrogradé, suspendu, congédié ou autrement discipliné, il doit être réintégré sans perte d'aucun droit et peut être indemnisé pour les montants perdus totalement ou partiellement, compte tenu des circonstances. La Ville accepte le fardeau de la preuve.

Dès qu'un employé conteste son congédiement ou sa mise à pied, il bénéficie des avantages des assurances jusqu'à ce qu'une décision soit rendue par l'arbitre.

7.08 Les délais prévus mentionnés au présent article se calculent en jours ouvrables (excluant les samedis, les dimanches, les congés fériés). Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief ne l'invalide pas.

- 7.09 Si un grief n'est pas réglé après la procédure, le grief est déferé en arbitrage à l'arbitre Me Pierre Laplante ou Me Paul-Emile Tellen.
- 7.10 Si trois (3) mois après la présentation du cas à l'arbitre approprié la cause n'a pas commencé à être entendue, ou si ce dernier annonce aux parties, lors de la réception qu'il ne prévoit pas l'entendre dans les trois (3) mois le dossier peut être transmis à un autre arbitre d'un commun accord entre les parties après entente écrite ou selon la procédure prévue par le Code du travail du Québec.
- 7.11 Compte tenu de ce qui précède, les arbitres fixent sans délai, la date de la première audition. Les auditions ont lieu à Saint-Jérôme.
- 7.12 A) En rendant une décision au sujet de toute mésentente qui lui est soumise, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective, et pour les mésententes au sujet des conditions de travail non prévues à la convention, les principes de justice et d'équité. Il n'a autorité en aucun cas, pour ajouter, soustraire ou amender quoi que ce soit dans cette convention.
- B) Dans le cas d'un grief relatif à une mesure disciplinaire, l'arbitre peut soit maintenir la décision de la Ville, soit la modifier, soit l'annuler. Le cas échéant, l'arbitre peut également prescrire le remboursement, par la Ville, à l'employé du salaire perdu par ce dernier. Tout remboursement ainsi prescrit ne doit jamais dépasser le total du salaire perdu en tenant compte de ce que l'employé ait pu gagner ailleurs dans l'intervalle.
- 7.13 L'arbitre doit communiquer sa décision par écrit, aux deux (2) parties, dans les trente (30) jours qui suivent la dernière audition des parties.
- 7.14 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties. Ladite décision doit être mise en vigueur dans les quatorze (14) jours de la réception de la sentence.
- 7.15 La partie perdante paie les trois-quarts (3/4) des honoraires et des dépenses de l'arbitre.
- Advenant que plusieurs griefs soient entendus, la répartition pour le paiement est effectuée au prorata.
- 7.16 Mesures disciplinaires
- Un employé dont la conduite est sujette à un avertissement, un rapport, un avis ou une mesure disciplinaire en est avisé dans les trente (30) jours qui suivent l'infraction ou de la prise de connaissance par l'employeur de l'infraction qui justifie cet avertissement, ce rapport, cet avis ou cette mesure disciplinaire.
- 7.17 La Ville informe, par écrit, le Syndicat de tout rapport, avis ou mesure disciplinaire, suspension ou congédiement dans les trente (30) jours qui suivent l'infraction ou de la prise de connaissance par l'employeur de l'infraction.
- Il est entendu entre les parties que la décision relativement à la mesure disciplinaire à être imposée peut être ultérieure en autant que l'employé et le Syndicat en sont avisés dans les délais prévus.
- 7.18 Seuls les rapports ou avis disciplinaires dont l'employé et le Syndicat ont été avisés par écrit peuvent être déposés en preuve lors d'un arbitrage.
- 7.19 L'employé qui désire obtenir des renseignements contenus dans son dossier personnel en fait la demande au directeur des ressources humaines.
- 7.20 A l'arbitrage, les mesures disciplinaires (telles que suspension, rétrogradation, avis disciplinaire), datant de plus d'un (1) an ne peuvent être utilisées s'il n'y en a pas eu d'autres durant cette période.
- 7.21 La suspension d'un employé pour raisons disciplinaires ne constitue pas une interruption de service.

- 7.22 Dans les cas où la Ville, par des représentants autorisés, décide de convoquer un employé pour des raisons disciplinaires, ce dernier doit se présenter accompagné d'un officier syndical, maximum deux (2) de chaque partie.

BP  
my

## 8. MOUVEMENT DE PERSONNEL

### 8.01 Processus d'affichage des postes permanents

Tout poste devenu vacant ou tout poste additionnel régie par la présente convention ainsi que tout poste d'une fonction nouvellement créée couverte par le certificat d'accréditation est affiché aux endroits habituels dans chaque lieu de travail dans les quinze (15) jours ouvrables suivants la vacance ou la création du poste et ce, pour une période de cinq (5) jours ouvrables. En même temps, la Ville transmet au Syndicat une copie de l'affichage.

### 8.02 Affichage

Parmi les indications devant apparaître sur les affichages, on retrouve :

- 1- le titre de la fonction ;
- 2- le statut d'emploi rattaché au poste (permanent, auxiliaire);
- 3- l'échelle de salaire et/ou la classification salariale ;
- 4- la division ;
- 5- le résumé de la description d'emploi;
- 6- les exigences normales de la fonction ;
- 7- le nombre de postes requis

### 8.03 Candidature

- A) Tout employé régi par cette convention, peut poser sa candidature pour un poste affiché en s'adressant par écrit au service des ressources humaines et ce, à l'intérieur du délai prévu à 8.01.
- B) Le Syndicat peut appliquer en lieu et place de tout employé, dont il a lieu de croire qu'il est absent pendant la période d'affichage prévue à 8.01.
- C) Dans les cinq (5) jours ouvrables suivants la fin de la période d'affichage, la Ville transmet par écrit au Syndicat la liste de tous les candidats.

### 8.04 Comblement des postes affichés

Le poste est comblé dans l'ordre suivant parmi les personnes candidates :

- 1- par l'employé permanent qui a le plus d'ancienneté à la condition qu'il puisse accomplir les exigences normales de la fonction au terme de la période d'entraînement prévue à 8.07.
- 2- par l'employé auxiliaire qui a le plus d'ancienneté aux conditions d'avoir la qualification académique minimum (Secondaire V ou un équivalence émis par une institution reconnue par le Ministère) et qu'il puisse accomplir les exigences normales de la fonction au terme de la période d'entraînement prévue à 8.07.

8.05 L'Employeur doit faire connaître sa décision, par écrit, à l'employé choisi et au Syndicat dans un délai de cinq (5) jours ouvrables suivant la prochaine réunion du comité exécutif de la Ville qui suit le terme de la période d'affichage.

### 8.06 Nomination

Le lundi suivant la réunion stipulée à 8.05, l'employé occupe son nouveau poste et reçoit le salaire prévu pour sa nouvelle fonction. Aux fins d'application du temps supplémentaire, l'employé promu cumule sur sa fiche de temps supplémentaire la moyenne du temps supplémentaire effectué par les titulaires de la fonction.

#### 8.07 Période d'entraînement

L'employé qui obtient un poste en vertu des présentes bénéficie d'une période d'entraînement ne pouvant excéder trois (3) mois. Cette période peut être d'une durée moindre après entente entre les parties.

L'employé qui est maintenu dans son nouveau poste au terme de cette période est confirmé dans sa nouvelle fonction.

8.08 En tout temps, au cours de cette période, l'employé peut réintégrer son ancienne fonction.

8.09 La Ville peut, avant la fin de la période d'entraînement, demander à l'employé de réintégrer son ancienne fonction si ce dernier n'a pu satisfaire aux exigences normales de son nouveau poste.

8.10 Le poste redevenu vacant suite à l'application de 8.08 ou 8.09 est comblé parmi les autres candidats selon l'ordre prévu à l'article 8.04.

#### 8.11 Recrutement à l'externe

Dans le cas où un poste affiché n'a pas été comblé par un employé permanent ou auxiliaire inclus dans l'unité de négociation, la Ville procède au recrutement et au comblement dans les soixante (60) jours ouvrables suivant le délai prévu à 8.01.

#### 8.12 Processus pour affectation temporaire

Dans tous les cas d'affectations temporaires dans le cadre de l'unité de négociation, l'ancienneté est le facteur déterminant à moins que l'employé ne puisse remplir les exigences normales de l'emploi concerné. Dans ces cas, l'employé n'a pas droit à une période d'entraînement.

Cependant lorsqu'un employé est en retard plus de 15 minutes après le début de son quart de travail, sera assigné selon son ancienneté après la période de repas du midi.

Lorsqu'un véhicule est défectueux, le chauffeur sera assigné à son véhicule dès la pause du matin et/ou après la période de repas.

\* 8.13 Toute affectation temporaire se fait seulement à l'intérieur de la section concernée.

Aux fins d'application du paragraphe précédent les sections sont :

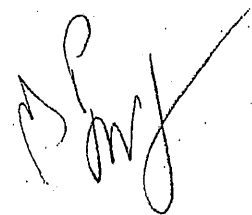
- Voie publique et parcs;
- Mécanique;
- Traitement de l'eau (usine);
- Réseau (aqueduc égout);
- Bâtiment et matières résiduelles;
- Loisirs sportifs.

8.14 Un employé ne peut être affecté dans une classe salariale supérieure à sa classe régulière sans son consentement.

#### 8.15 Autres dispositions

Le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion ou une affectation temporaire n'affecte en rien le droit de l'employé à une promotion, une mutation ou une affectation temporaire ultérieure.

8.16 Tous les chauffeurs de véhicules doivent, lorsqu'ils ne conduisent pas, aider et travailler en tout temps avec les équipes où ils sont affectés.



8.17 Affectation temporaire :

- A) Lorsqu'un employé, à la demande de l'Employeur, est affecté temporairement dans une autre fonction dont le taux de salaire est égal ou inférieur au sien, il est rémunéré au taux régulier de sa classification.
- B) Lorsqu'un employé, à la demande de l'Employeur est affecté temporairement dans une autre fonction dont le taux de salaire est supérieur au sien, il est rémunéré au taux supérieur avec un minimum de deux (2) heures. Toute fraction d'heure sera considérée comme une (1) heure entière.

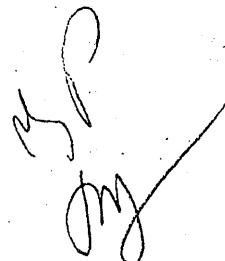
De plus, la rémunération relative aux vacances annuelles ainsi que le paiement des jours de maladie monnayable le 15 janvier sont calculés proportionnellement au temps travaillé dans chaque fonction, et ce, dans le cadre d'affectation temporaire dans une classification salariale supérieure de plus de trois (3) mois consécutifs durant l'année de référence.

- 8.18 Tout employé occupant une fonction supérieure dans l'unité d'accréditation, la veille d'un jour de fête, reçoit pour la journée du congé férié, le même taux de salaire qu'il avait la veille de cette journée de congé.
- 8.19 La Ville garantit la présence de trois (3) employés pour l'opération du nettoyage des trottoirs, avec les équipements sous-pression munis de boyau au printemps et de deux (2) employés le reste de l'année.

*Handwritten signature and initials:*  
JY  
SP

9. SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 9.01 Aucun employé permanent et/ou auxiliaire ne peut être congédié, mis à pied, ni ne subir de baisse de salaire, par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques, ou de transformations ou de modifications quelconques dans la structure ou dans le système administratif de la Ville, ainsi que dans les procédés de travail, l'attribution d'ouvrage à contrat, ou pour raison de surplus de personnel.
- 9.02 Lorsque la Ville modifie le régime de travail d'une classification ou achète de nouveaux instruments de travail, elle permet, à tout employé qui le désire, de suivre les cours nécessaires ou l'entraînement requis, aux frais de la Ville, afin qu'il puisse se qualifier, le tout conformément aux dispositions des paragraphes 8.04 et 8.13 des présentes.
- 9.03 La Ville s'engage, lors d'annexion ou de fusion ayant pour résultat de faire disparaître l'actuelle entité juridique qu'est la Ville de Saint-Jérôme, à exiger que la nouvelle Ville ainsi créée s'engage à respecter les dispositions de la présente convention collective.
- Lors d'annexion ou de fusion n'ayant pas pour résultat de faire disparaître l'actuelle entité juridique qu'est la Ville de Saint-Jérôme, cette dernière continue évidemment à respecter les dispositions de la présente convention collective.
- 9.04 Lors de la création de régies intermunicipales ayant pour résultat de transférer des employés couverts par la présente convention collective, la Ville s'engage à exiger que ces nouvelles régies respectent les dispositions de ladite convention collective.
- 9.05 La Ville convient de maintenir le nombre d'employés permanents à son emploi à soixante-douze (72), pour la durée de la présente convention.



**10. SALAIRES ET CLASSIFICATIONS**

10.01 Les classifications auxquelles s'applique la présente convention et les taux de salaires payés pour chaque classification sont indiqués à l'appendice « C » ( C-1 et C-2 ) qui fait partie intégrante de la présente convention.

10.02 Tout employé régi par la présente convention doit recevoir le taux prévu à l'appendice « C » pour sa classification.

**10.03 Jours et détails de la paie**

A) Les employés sont payés les jeudis et ceci aux deux (2) semaines, par dépôt direct dans une caisse populaire ou une institution bancaire au choix de l'employé. Si le jeudi est fête, les employés sont payés le vendredi. La semaine de référence est du dimanche au samedi.

B) En cas de maladie, le chèque d'assurance est adressé au domicile de l'employé si celui-ci en fait la demande.

C) Pour la période des fêtes, le temps supplémentaire effectué après la deuxième semaine de paie de décembre est payé à la deuxième paie de janvier relié à la périodicité des paies.

**10.04 Les détails suivants doivent apparaître sur l'avis de dépôt de chaque employé :**

- A) Le nom de l'employeur;
- B) Les nom et prénom du salarié;
- C) L'identification de l'emploi du salarié;
- D) La date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
- E) Le nombre d'heures payées au taux normal;
- F) Le nombre d'heures supplémentaires payées ou remplacées par un congé avec la majoration applicable;
- G) La nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées;
- H) Le taux du salaire;
- I) Le montant du salaire brut;
- J) La nature et le montant des déductions opérées;
- K) Le montant du salaire net versé au salarié.
- L) les banques de maladie, vacances, temps supplémentaire accumulé.

L'avis de dépôt est remis à l'employé dans une enveloppe scellée sauf en cas de bris de la plieuse-inséreuse.

10.05 Tout employé qui est mis à pied, congédié ou qui quitte de son propre gré, doit recevoir son salaire et ses articles personnels à la première paie qui suit la fin de son engagement.

10.06 La correction des erreurs dans la paie de tout employé se fait dans les vingt-quatre (24) heures pour toute somme de plus de 50 \$.

10.07 Lors du calcul d'un nouveau taux de salaire, une décimale de point zéro, zéro cinq (.005) ou plus augmente l'unité au chiffre suivant.

Exemple : 11,585 = 11,59 et 11,584 = 11,58

11. HEURES DE TRAVAIL

## 11.01 Semaine régulière de travail

Sauf si expressément prévue aux présentes, la semaine régulière de travail est de trente-neuf (39) heures par semaine, du lundi au vendredi.

## \* 11.02 Horaires de travail

Aux fins d'application de l'article 11, les horaires de travail sont définis comme suit :

## A) Horaire de jour :

Du lundi au jeudi : 7 h 30 à 12 h  
12 h 30 à 16 h 30  
et le vendredi : 7 h 30 à 12 h 30

## B) Horaire de soir :

Du lundi au jeudi : 15 h 45 à 23 h 45  
et le vendredi : 12 h 30 à 19 h 30

## C) Horaire de nuit :

Le lundi 0 h à 7 h 30  
et  
du mardi au jeudi 23 h 15 à 7 h 30  
et le vendredi : 23 h 15 à 6 h

## \* 11.03 Répartition hebdomadaire des heures de travail

Horaire	Nombre d'heures par jour					
	Lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	total
De jour	8.5	8.5	8.5	8.5	5	39
De soir	8	8	8	8	7	39
De nuit	7.5	8.25	8.25	8.25	6.75	39

11.04 Sous réserve des horaires particuliers prévus à l'article 11.07, tout employé permanent est affecté normalement sur l'horaire de jour prévu à l'article 11.02 a).

## 11.05 Mise en place des horaires de soir et/ou de nuit (flexibilité)

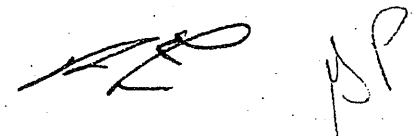
La Ville peut mettre en place les horaires de soir et/ou de nuit définis à l'article 11.02 pour la durée de la période hivernale, et occasionnellement en dehors de cette période, pour l'exécution de certaines tâches décrites à l'appendice « Q ». Cette disposition ne s'applique pas pour les employés assujettis aux horaires de travail selon 11.07.

A) Nonobstant les dispositions prévues à l'article 11.04, la Ville peut attribuer ces horaires aux employés permanents.

B) Toutefois, la mise en place des horaires de soir et/ou de nuit ne doit pas avoir pour effet d'affecter sur ces horaires, plus de huit (8) employés permanents à la fois, en dehors de la période hivernale. Ce maximum peut être majoré à quinze (15) lors de la période hivernale.

\* C) La période hivernale débute le jour où la Ville entreprend ses opérations de déneigement, sablage et autres activités connexes : « 3<sup>e</sup> lundi de novembre » et se termine le vendredi de la semaine où la Ville cesse lesdites opérations : « 2<sup>e</sup> vendredi de mars de l'année suivante »

- D) En dehors de la période hivernale, la Ville ne peut obliger un employé permanent à accepter un horaire de soir et/ou de nuit si cet horaire est introduit pour répondre à un surcroît de travail.
- E) Dans le cas où l'employé permanent accepte volontairement une affectation sur un horaire de soir et/ou de nuit, l'employeur peut dans ce cas, utiliser tout autre employé pour remplacer l'employé permanent affecté de soir ou de nuit conformément aux dispositions de la convention collective.
- F) Avant l'entrée en vigueur des horaires de soir et/ou de nuit, la Ville procède de la façon suivante :
- 1- offre des horaires  
Les horaires de soir et/ou de nuit sont offerts par ordre d'ancienneté parmi les employés permanents et auxiliaires de la fonction visée.
    - 1.1 Lorsque les horaires offerts n'ont pas trouvé preneurs sur une base volontaire parmi les employés de la fonction visée, la Ville offre ces horaires à l'ensemble des employés permanents et auxiliaires de la section concernée, capables de remplir les exigences normales de la fonction.
    - 1.2 En application du paragraphe 1.1, si les horaires de travail n'ont pas trouvés preneurs, la Ville peut à son choix, assigner ces horaires :
      - i) sous réserve de 11.05 d) et e), aux employés permanents selon l'ordre inverse d'ancienneté dans la fonction visée ;
      - ii) aux employés auxiliaires ayant les exigences normales de la fonction;
      - iii) aux employés temporaires ayant les exigences normales de la fonction.
  - 2- Préavis
    - i) L'employé est avisé au moins quarante-huit (48) heures à l'avance de son changement d'horaire et cet horaire entre en vigueur le lundi suivant pour une période minimale de cinq (5) jours et par semaine complète.
    - ii) Nonobstant le paragraphe précédent, pour le début de la période hivernale ou exceptionnellement lors d'un changement d'horaire en milieu de semaine pour l'équipe de rinçage, le changement d'horaire entre en vigueur au moment déterminé par l'Employeur avec un préavis minimum de douze (12) heures.
    - iii) Si en raison de l'application du paragraphe précédent, le total d'heures régulières travaillées excède trente-neuf (39) heures au cours de la semaine, les heures excédentaires sont rémunérées au taux de temps supplémentaire.
  - 3- Période maximale  
À l'exception de la période hivernale, les dispositions prévues à l'article 11.05 ne doivent pas avoir pour effet de modifier l'horaire de travail d'un employé pour plus de six (6) semaines par année.
  - 4- Au cours de son quart de travail, l'employé travaillant de soir ou de nuit selon 11.05, peut être appelé à effectuer occasionnellement d'autres tâches comprises dans sa fonction ou des tâches énumérées à l'appendice « Q », dans les situations suivantes :
    - i) le travail planifié ne peut être exécuté en raison de mauvaises conditions météorologiques ou de bris d'équipement.
    - ii) temporairement, il n'est pas requis d'exécuter des opérations de déneigement et de sablage;



iii) le travail planifié est complété avant la fin du quart de travail.

Aux fins d'applications du paragraphe 4, l'employeur procède selon les modalités prévues aux articles 8.12, 8.13 et 8.14 et l'employé est rémunéré selon les dispositions stipulées à l'article 8.17.

#### 11.06 Horaires devancés

Lorsque les opérations le requièrent, la Ville peut devancer d'un maximum de deux (2) heures, l'horaire de travail des employés qui sont affectés aux divisions et tâches suivantes :

Division voie publique, parcs et mécanique :

- déneigement (pour le quart de nuit seulement);
- balais motorisé (nettoyage des rues et stationnements);
- transport d'asphalte;
- entretien des parcs et espaces verts sauf la tonte de pelouse;
- signalisation
- mécanicien motorisé
- soudeur
- ramassage de la neige (pour le quart de nuit seulement un maximum de quatre (4) heures conformément à l'article 12.05) :

Lorsque la Ville devance les horaires, la procédure suivante s'applique :

- A) Préavis  
L'employé est avisé au moins quarante-huit (48) heures à l'avance de son changement d'horaire et cet horaire entre en vigueur le lundi suivant pour une période minimale de cinq (5) jours et par semaine complète.
- B) Nonobstant le paragraphe précédent, le quart de nuit du lundi ne peut être devancé avant minuit (0 h).
- C) L'employeur accorde un délai de cinq (5) jours additionnels pour accommoder l'employé permanent pour qui l'horaire devancé cause des problèmes de gardiennage.

#### 11.07 Horaires particuliers

##### A) Usine de filtration

À l'exception de l'électromécanicien, la semaine régulière de travail des employés affectés à l'usine de filtration est de quarante (40) heures par semaine, du dimanche au samedi selon l'horaire de travail apparaissant à l'appendice « E ».

##### B) Service des loisirs sportifs

La semaine régulière de travail des employés affectés au service des loisirs sportifs est de trente-neuf (39) heures par semaine, réparties sur quatre (4) ou cinq (5) jours de travail, du dimanche au samedi selon l'horaire de travail apparaissant à l'appendice « F ».

##### \* C) Mécanique

- i) L'horaire régulier de travail des employés qui occupent un poste de mécanicien, soudeur et peintre-débosselleur est celui prévu à l'article 11.02 a). Toutefois, la Ville peut affecter sur une base régulière ces employés sur les horaires prévues aux articles 11.02 b) et c).
- ii) Lors de modification d'horaire, l'employé est avisé par écrit au moins quarante-huit (48) heures à l'avance de son changement d'horaire et cet horaire entre en vigueur le lundi suivant pour une période minimale de cinq (5) jours et par semaine complète.
- iii) Dans le cas du soudeur et du peintre-débosselleur, les dispositions prévues aux paragraphes i) et ii) s'appliqueront pour chacune de ces fonctions lors de la création de postes additionnels. Toutefois, les employés qui occupent un poste de soudeur ou de

peintre-débosselleur au moment de la signature de la convention collective conservent en tout temps l'horaire de jour selon 11.02 a).

11.08 A) Période de repas intercalaire

Tout employé bénéficie d'une période de repas selon le type d'horaire de travail et aux conditions suivantes :

i) Horaire de jour

La période de repas, d'une durée de trente (30) minutes non rémunérées, débute à midi (12 h) et se termine à midi trente (12 h 30);

ii) Horaire de soir

Du lundi au jeudi inclusivement, la période de repas, d'une durée de quarante (40) minutes rémunérées est prise selon les besoins opérationnels. Pour le vendredi, la période de repas, d'une durée de trente-cinq (35) minutes rémunérées, débute à 17 h et se termine à 17 h 35.

iii) Horaire de nuit

La période de repas, d'une durée de quarante (40) minutes rémunérées du lundi au jeudi et de trente-cinq (35) minutes rémunérées le vendredi, est prise selon les besoins opérationnels.

iv) Usine de filtration

La période de repas pour les opérateurs à l'usine de filtration est d'une durée de trente (30) minutes rémunérées.

B) Occasionnellement, selon l'organisation du travail, la période de repas peut être retardée d'un maximum de trente (30) minutes sans toutefois être annulée.

C) La période de repas pour les opérateurs à l'usine de filtration et les employés au service des loisirs sportifs est prise au moment où les opérations le permettent.

D) Dans le cas où un horaire de travail est devancé conformément à l'article 11.06, la période de repas est également devancée d'un maximum de deux (2) heures.

\* 11.09 Période de repos intercalaire

A) Tout employé a droit à des périodes de repos rémunérées selon le type d'horaire et aux conditions suivantes :

i) Horaire de jour

Du lundi au vendredi inclusivement, une période de quinze (15) minutes est prise sur le lieu de travail dans la première demie du quart de travail et du lundi au jeudi inclusivement, une seconde période de quinze (15) minutes est accordée de manière à permettre à l'employé de terminer sa journée de travail quinze minutes plus tôt, et ce, sans perte de rémunération.

ii) Horaire de soir

Du lundi au jeudi inclusivement, une période de quinze (15) minutes est accordée de manière à permettre à l'employé de terminer sa journée de travail quinze minutes plus tôt, et ce, sans perte de rémunération.

iii) Horaire de nuit

Du mardi au vendredi inclusivement, une période de quinze (15) minutes est prise sur le lieu du travail dans la deuxième demie du quart de travail.

- B) Les périodes de repos pour les employés travaillant à l'usine de filtration et au service des loisirs sportifs sont prises au moment où les opérations le permettent.
- C) Dans le cas où un horaire de travail est devancé conformément à l'article 11.06, la période de repos est également devancée d'un maximum de deux (2) heures.

#### 11.10 Primes

- A) Les employés requis de travailler sur les horaires de soir définis à l'article 11.02 b) et aux appendices « E » et « F » reçoivent une prime horaire d'un dollar (1,00\$) en plus de leur taux de salaire régulier.
- B) Les employés requis de travailler sur les horaires de nuit définis à l'article 11.02 c) et aux appendices « E » et « F » reçoivent une prime horaire d'un dollar cinquante (1,50\$) en plus de leur taux de salaire régulier.
- C) Les primes prévues aux paragraphes précédents ne sont pas versées à l'employé pour les heures rémunérées au taux de temps supplémentaire et lorsque la Ville devance l'horaire de jour, conformément aux dispositions prévues à l'article 11.06.
- D) L'employé requis de travailler sur un horaire de nuit conserve la prime prévue au paragraphe b) dans le cas où la Ville devance son horaire de travail conformément aux dispositions de l'article 11.06.

#### Autres dispositions

- 11.11 En aucun cas, l'employé n'est payé pour une (1) journée complète de travail lorsqu'il a été en défaut de se présenter au travail au début de la journée, si cette journée est considérée comme journée de travail ouvrable. Dans ce cas, il est payé que pour le temps effectivement travaillé.
- 11.12 Aux fins d'application de l'article 11, les horaires de travail sont offerts par ancienneté.
- 11.13 Lors de la réparation d'un véhicule moteur, le chauffeur de ce véhicule doit faire tout autre travail qui lui est assigné par son supérieur immédiat. Toutefois, lorsqu'il est privé de son véhicule pour plus d'un « quart de travail », ce chauffeur peut être assigné à un autre véhicule qui est disponible à ce moment.



12. TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

12.01 Le temps supplémentaire doit être expressément autorisé par la Ville. Il n'est pas obligatoire et l'employé non intéressé à faire du temps supplémentaire doit signer un formulaire à cet effet.

12.02 Éligibilité au temps supplémentaire

A) Aux fins d'application du présent article, un employé est considéré comme étant éligible pour effectuer le temps supplémentaire s'il répond aux conditions suivantes

- 1- l'employé est disponible pour effectuer toutes les heures offertes ;
- 2- le quart de travail de l'employé ne chevauche pas la période de temps supplémentaire à effectuer ;
- 3- l'employé a effectivement travaillé toutes les heures prévues à sa journée régulière de travail qui précède la période de temps supplémentaire ;
- 4- l'employé n'a pas effectué deux (2) quarts de travail consécutifs ;
- 5- l'employé doit satisfaire aux exigences normales de la fonction.

B) Dans le cas des chauffeurs et opérateurs, les heures travaillées en temps continu doivent respecter les dispositions de la Loi 430.

C) Nonobstant le paragraphe 12.02 a), l'employé qui prend une ou des journées de vacances, du temps remis (temps supplémentaire accumulé) ou un congé mobile n'a pas droit au temps supplémentaire durant son absence.

D) Aux fins d'applications du paragraphe c), la période d'absence débute dès la fin de la journée normale de l'employé et se termine au moment où ce dernier retourne au travail. À son retour au travail, il redevient éligible au temps supplémentaire.

\* 12.03 Offre du temps supplémentaire

Le temps supplémentaire est offert aussi également que possible entre les employés d'une même fonction et ce, par statut d'emploi (permanent, auxiliaire), selon l'ordre de priorité suivant, en commençant par l'employé disponible qui a effectué le moins de temps supplémentaire :

A) Règle générale (sauf pour le service des loisirs sportifs, les opérateurs et les opérateurs soutien à l'usine de filtration

- 1- les employés permanents dans la fonction ;
- 2- les employés permanents dans la même classification de la section ;
- 3- les employés permanents dans les classifications inférieures de la section ;
- 4- les employés permanents dans les classifications supérieures de la section ;
- 5- les employés permanents dans la même classification ;
- 6- les employés permanents dans les classifications inférieures ;
- 7- les employés permanents dans les classifications supérieures ;
- 8- les employés à l'essai, par la suite les employés auxiliaires et par la suite les employés temporaires ;
- 9- les employés permanents au service des loisirs sportifs ;
- 10- les employés auxiliaires et les employés temporaires au service des loisirs sportifs ;
- 11- les employés affectés temporairement à un poste cadre.

Les opérateurs et les opérateurs soutien à l'usine de filtration sont exclus du temps supplémentaire dans cette catégorie.

B) Section des loisirs sportifs

- 1- les employés permanents de la section ;
- 2- les employés à l'essai de la section ;
- 3- les employés auxiliaires de la section ;
- 4- les employés temporaires de la section ;
- 5- et par la suite selon l'ordre prévu à 12.03 a).

Les opérateurs et les opérateurs de soutien à l'usine de filtration sont exclus du temps supplémentaire dans cette catégorie.

C) Usine de filtration (opérateur et opérateur soutien)

- 1- les employés permanents dans la fonction ;
- 2- les employés auxiliaires dans la fonction ;
- 3- les employés temporaires dans la fonction.

- 12.04 Lorsqu'un employé refuse de faire du temps supplémentaire dans sa fonction et que dans la même période d'autres fonctions requièrent également du temps supplémentaire, il ne peut être rappelé que lorsque tous les employés aient été demandés pour ces autres fonctions conformément à 12.03.
- \* 12.05 L'Employeur n'est pas tenu d'offrir le temps supplémentaire selon 12.03 lorsque les employés en poste peuvent effectuer un travail en continuité avec leurs heures régulières de travail pour une période maximum de deux (2) heures en temps supplémentaire, cependant lors de la période hivernale (entre le 3<sup>e</sup> lundi de novembre au 2<sup>e</sup> vendredi de mars), la période maximale est de quatre (4) heures pour le ramassage de la neige.
- 12.06 A) Dans le cas où un employé ne s'est pas vu offrir le temps supplémentaire selon l'ordre prévu à 12.03, cet employé peut réclamer le temps supplémentaire non offert. La Ville accorde à cet employé la possibilité d'effectuer du temps supplémentaire pour la durée équivalente aux heures que l'employé aurait pu accomplir n'eut été de l'erreur au niveau de l'offre du temps supplémentaire et ce, dans les deux (2) semaines suivant l'accord entre les parties concernant la réclamation de l'employé concerné. Le directeur du service détermine alors le travail à accomplir. Cette dernière disposition ne doit pas pénaliser un autre employé.
- B) Un employé victime d'une deuxième erreur au cours d'une période de douze (12) mois, du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre, est payé pour les heures supplémentaires non offertes et ce, sans avoir à les travailler.
- 12.07 Compilation du temps supplémentaire
- Le temps supplémentaire est compilé du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre d'une année.
- Dans le cas où l'employé refuse le temps supplémentaire dans sa fonction en vertu du paragraphe précédent ou ne répond pas, il n'est pas payé et les heures offertes sont compilées à sa fiche conformément à 12.09.
- 12.08 A) Tout temps supplémentaire refusé par l'employé ou non effectué dans sa fonction par ce dernier en raison de toute absence prévue à la convention, à l'exception des vacances, du temps supplémentaire accumulé (TSA), des congés mobiles et des absences syndicales, est compilé comme du temps ayant été accompli et ce, aux seules fins de la répartition des heures de temps supplémentaire entre les employés.
- B) Aux fins d'application et de comptabilisation du temps supplémentaire, l'employé absent pour plus d'un mois, sauf les vacances et congés TSA, cumule seulement sur sa fiche de temps, la moyenne du temps supplémentaire effectué par les titulaires de la fonction.
- 12.09 La Ville affiche un rapport hebdomadaire indiquant le total des heures de temps supplémentaire effectuées et/ou refusées et ce, pour chaque employé. Une copie est également transmise au Syndicat.
- 12.10 Rémunération du temps supplémentaire

L'employé qui travaille avant ou à la suite de sa journée régulière de travail prévue à son titre d'emploi (article 11) est rémunéré au taux de temps et demi (150%) pour toutes les heures effectuées.

- 12.11 L'employé qui travaille un jour de congé hebdomadaire ou un samedi, sauf si le samedi fait partie de son horaire normal de travail, est rémunéré au taux de temps et demi (150%) pour toutes les heures effectuées.
- 12.12 A) L'employé qui travaille un dimanche est rémunéré au taux de temps double (200%) pour les heures effectuées.
- L'employé pour qui le dimanche fait partie de son horaire normal de travail, n'est pas rémunéré au taux de temps supplémentaire le dimanche. Toutefois, s'il est appelé à travailler lors de son deuxième congé hebdomadaire, il est rémunéré au taux de temps double (200%) pour les heures effectuées.
- B) Pour les opérateurs à l'usine de filtration, les journées visées par les dispositions prévues à 12.12 a) sont telles que spécifiées à l'appendice « E ».
- 12.13 L'employé qui travaille un jour de fête chômée et payée prévue à l'article 13 est rémunéré au taux de temps double (200%) pour toutes les heures effectuées et ce, en plus de la rémunération à laquelle il a droit pour la fête.
- 12.14 Pour les fins d'application du présent article, le temps supplémentaire est compté demi-heure par demi-heure; toute fraction d'une demi-heure est considéré comme une demi-heure entière.
- 12.15 L'employé qui effectue des heures en temps supplémentaires avant ou après ses heures normales de travail, a droit à une pause de quinze (15) minutes rémunérées par période de deux (2) heures travaillées. L'employé peut jumeler un maximum de deux pauses à la fois par période de quatre (4) heures travaillées.
- 12.16 L'employé qui effectue du temps supplémentaire lors d'un jour de congé férié a droit à une pause de quinze (15) minutes rémunérées à la fin de la deuxième heure et de la sixième heure. À la fin de la quatrième heure, il a droit à une pause de trente (30) minutes rémunérées. Pour toute autre période de travail de deux (2) heures, les dispositions de l'article 12.15 s'appliquent.
- 12.17 Nonobstant les paragraphes 12.15 et 12.16, lorsque la période de temps supplémentaire correspond à un quart de travail prévu à l'article 11, les pauses repas et repos sont rémunérées et prises selon l'ordre établi pour ce quart de travail.
- 12.18 Rappel d'urgence et créance minimale:
- Tout employé rappelé à son travail après avoir terminé sa journée, reçoit un minimum de trois (3) heures de salaire à son taux régulier majoré selon les dispositions des articles 12.10 à 12.13 inclusivement.
- 12.19 Temps supplémentaire accumulé (TSA)
- L'employé peut demander que ses heures de travail effectuées en temps supplémentaire soient accumulées et converties suivant le taux de temps supplémentaire applicable en heures régulières jusqu'à un maximum de cent dix-sept (117) ou cent vingt (120) heures par année selon son horaire, à reprendre sous forme de congé rémunéré.
- 12.20 Seul le temps supplémentaire effectué entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre d'une année peut être accumulé et les heures ainsi créditées doivent être prises entre le 1<sup>er</sup> avril et le 30 novembre de l'année suivante.
- Toutefois l'employeur peut autoriser de tels congés entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 mars.
- 12.21 Les congés doivent être pris avec un préavis de deux (2) jours selon la formule d'autorisation d'absence.

12.22 Les congés non utilisés au cours de la période prévue à 12.20 sont payés le 15 décembre de l'année courante, ou versé en totalité à l'employé qui en fait la demande après le 1<sup>er</sup> juillet.

12.23 Heures de travail (usine de filtration)

Opérateurs (A,B,C,D)

Quatre (4) opérateurs d'opération en rotation sur des quarts de travail de 12 heures :

Quart de jour : 7 h à 19 h

Quart de nuit : 19 h à 7 h

Sauf mercredi et jeudi quarts de travail de 8 heures :

11 h à 19 h

Moyenne de quarante (40) heures par semaine réparties sur quatre (4) semaines

Opérateurs soutien (1, 2, 3, 4)

Quatre (4) opérateurs soutien en rotation sur des quarts de travail de dix (10) heures

Quart de jour :

ENTRETIEN ET RÉSEAU 7 h à 17 h

Quart de soir : 14 h à 24 h

#### Vacances annuelles

- 12.24 Durant la période de vacances du 2<sup>e</sup> lundi du mois de mai au 2<sup>e</sup> lundi du mois de septembre :
- Un maximum de trois (3) travailleurs en vacances en même temps avec un plafond de deux (2) membres de l'équipe opération en même temps;
  - Par ordre de priorité, les remplaçants (opérateur de soutien), sont de soir, de jour et entretien. (Si les huit permanents sont disponibles l'opérateur de soutien entretien remplace l'été seulement).
    - i) La disponibilité de l'opérateur soutien de soir est du lundi 19 h au lundi 19 h. Pour être libéré de sa disponibilité, l'opérateur soutien soir doit prendre le bloc complet de quarante (40) heures en congé.
    - ii) La disponibilité de l'opérateur soutien de jour est du lundi 19 h au lundi 19 h. Pour être libéré de sa disponibilité, l'opérateur soutien jour doit prendre le bloc complet de quarante (40) heures en congé.
    - iii) La disponibilité de l'opérateur soutien entretien est du lundi 19 h au lundi 19 h. Pour être libéré de sa disponibilité, l'opérateur soutien entretien doit prendre le bloc complet de quarante (40) heures en congé.

#### Clause de remplacement d'absences prévues (mobiles, temps supplémentaire accumulé et sans solde)

- 12.25 La période de remplacement est limitée à un maximum de 48 heures en 4 jours et une période de 24 heures de repos est prévue avant une nouvelle séquence de remplacement.
- 12.26 Les demandes de congés se font sept (7) jours à l'avance.
- 12.27 Le remboursement du temps pour le remplacement d'absences prévues est fait par processus d'attrition de la cédule de travail (élimination de quart de travail) et le temps supplémentaire dépassant quarante (40) heures, entre 19h le samedi et 19 h le samedi suivant, est payé à 150 % ou 200 % le dimanche.
- 12.28 Les quarts de travail de jour de 11 h à 19 h du mercredi et du jeudi sont considérés des quarts de travail complets.

- 12.29 Si les demandes d'absences prévues occasionnent des quarts de travail consécutifs ou des périodes de repos inadaptées, le remplacement est effectué par l'opérateur jour ou entretien même si l'opérateur soir n'a pas encore effectué quatre (4) quarts de travail ou quarante-huit (48) heures. Aussi les quarts de travail peuvent être déplacés.

#### Téléavertisseur

- 12.30 Deux (2) téléavertisseurs sont disponibles en tout temps pour couvrir toutes les offres de temps supplémentaire. Le détenteur du téléavertisseur a l'obligation d'accepter l'offre de temps supplémentaire si tous les opérateurs ont refusé selon l'article 12.03 C). La priorité d'obligation d'accepter va en premier au détenteur ayant le plus bas temps supplémentaire cumulé. L'employeur peut exiger un maximum de deux (2) quarts de travail consécutifs. Cette disposition entrera en vigueur dans le cas où les modalités prévues à la lettre d'entente de l'appendice « P » devienne invalide.
- 12.31 Un montant de 130 \$ est alloué pour chacun des téléavertisseurs.
- 12.32 La disponibilité du téléavertisseur est du lundi 19 h au lundi 19 h pour la période complète.
- 12.33 Les deux (2) téléavertisseurs seront distribués aux deux (2) opérateurs, (indépendamment qu'ils soient de l'équipe opération ou soutien), ayant le temps supplémentaire travaillé le plus bas en rappel.

#### Définition temps supplémentaire travaillé en rappel

- 12.34 C'est le temps supplémentaire effectivement travaillé ayant été distribué via un rappel en utilisant la liste de rappel. Ceci exclu les jours fériés, les continuités de quart de travail et le balancement des horaires du au remplacement.
- 12.35 La compilation du temps supplémentaire se fera uniquement sur le temps supplémentaire travaillé en rappel.
- 12.36 Au début de l'année ou à la terminaison de l'essai à un (1) téléavertisseur, les deux (2) téléavertisseurs sont attribués aux deux (2) opérateurs ayant le plus d'ancienneté pour ne pas être brimés dans leur droit d'être les premiers appelés.
- 12.37 Pour être libéré de sa disponibilité, l'opérateur doit prendre tous les jours de congé prévus à sa cédule. Pour que l'opérateur se libère de sa disponibilité durant son long congé, il doit prendre en congé les quatre (4) quarts de nuit avant le long congé et les trois (3) quarts de jour après son long congé.

#### Remplacement d'absences imprévues, urgences et temps supplémentaire

- 12.38 La procédure de distribution du temps supplémentaire s'applique. Si aucun opérateur n'est disponible, les clauses de téléavertisseur s'appliquent.
- 12.39 Si l'opérateur du quart de nuit est malade et que celui du quart de soir n'est pas disponible ou que personne n'est disponible pour le temps supplémentaire, l'opérateur du quart de jour peut être appelé à terminer à 23 h pour permettre une période de repos à la garde, avant de venir faire la nuit.

#### Remplacement d'absences long terme (maladie, sans solde, maternité, parental et accident de travail)

- 12.40 Un opérateur soutien est attiré au quart de travail de l'opérateur absent jusqu'au recrutement et entraînement d'un remplaçant (attribution selon l'ancienneté pour la totalité de la période).

**13. FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES**

- 13.01 La Ville convient de reconnaître et d'observer à chaque année, treize (13) jours de congés fériés et trois (3) congés mobiles.

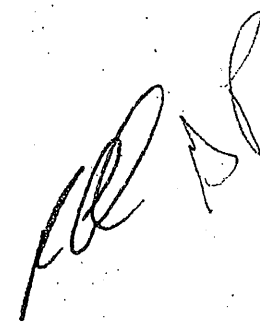
Les jours suivants sont chômés et payés

- ✓ Le jour de l'an
- ✓ Le lendemain du jour de l'an
- ✓ Vendredi Saint
- ✓ Lundi de Pâques
- ✓ Fête des Patriotes
- ✓ Fête Nationale
- ✓ Fête du Canada
- ✓ Fête du travail
- ✓ Action de Grâce
- ✓ La veille de Noël
- ✓ Noël
- ✓ Le lendemain de Noël
- ✓ La veille du jour de l'an
- ✓ Trois (3) congés mobiles

Note : Les trois (3) congés mobiles doivent être pris selon le formulaire d'autorisation d'absence tel que prévu avec un préavis de 48 heures.

Les mêmes congés s'appliquent aux employés affectés à l'usine de filtration.

- 13.02 Sauf pour les employés affectés à l'usine de filtration, si un des jours susmentionnés tombe le samedi ou le dimanche, la fête est observée le jour ouvrable précédant ou suivant la fête.
- 13.03 Si un (1) des jours susmentionnés coïncide avec un (1) jour de vacances prévu à l'article 14 de cette convention, l'employé reçoit la rémunération d'une (1) journée additionnelle de vacances.
- 13.04 L'opérateur et l'opérateur soutien à l'usine de filtration reçoit une rémunération de huit (8) heures à son taux régulier dans le cas où un jour férié coïncide avec une journée de congé hebdomadaire.
- 13.05 Lors de la prise de congés fériés, l'employé est rémunéré selon les heures prévues à son horaire et ce, pour chaque journée de congé.
- 13.06 Le nouvel employé acquérant un statut permanent ou auxiliaire en cours d'année a droit à trois (3) jours de congé mobile au prorata du solde de l'année en cours.



## 14. VACANCES ANNUELLES

14.01 Tout employé permanent régi par la présente convention a droit à la période de vacances ci-après prévue. La période de référence est du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente.

	39 heures	40 heures
	Nombre d'heures	Nombre d'heures
	de vacances	de vacances
Moins de 12 mois	7.8	8
	(pour chaque mois complet travaillé maximum 78 ou 80 heures ouvrables),	
Après 1 an	117.0	120.0
Après 2 ans	133.0	136.0
Après 3 ans	140.0	144.0
Après 4 ans	148.0	152.0
Après 5 ans	156.0	160.0
Après 6 ans	164.0	168.0
Après 7 ans	172.0	176.0
Après 8 ans	179.0	184.0
Après 9 ans	187.0	192.0
Après 10 ans	195.0	200.0
Après 11 ans à 13 ans	203.0	208.0
Après 14 ans à 16 ans	211.0	216.0
Après 17 ans à 19 ans	218.0	224.0
Après 20 ans à 22 ans	226.0	232.0
23 ans et plus	234.0	240.0

14.02 La période de vacances pour chacun est fixée au choix de l'employé et suivant l'ancienneté dans son département, au plus tard le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, le tout sujet à vérification et approbation pour le 1er mai. Le nombre de salariés en vacances en même temps est établi en fonction des besoins de chaque département.

Un employé qui désire prendre ses vacances en dehors de la période privilégiée s'étendant du deuxième lundi de mai au deuxième lundi de septembre, en fait la demande en donnant un préavis de sept (7) jours tel que prévu à l'appendice « L » des présentes.

A) L'employé a le privilège de prendre ses vacances en une (1) ou plusieurs périodes et ce, pour un maximum de quatre (4), à moins d'entente contraire avec l'employeur.

Cependant, un employé peut prendre ses vacances une demi-journée (½) à la fois, pour un maximum équivalent à vingt pour cent (20%) des vacances auxquelles il a droit et ceci à la condition qu'il donne un préavis de deux (2) jours selon la formule d'autorisation d'absence tel que prévu à l'appendice « L ».

Ces jours sont pris à l'extérieur de la période privilégiée de vacances.

B) Les jours utilisés en regard de la norme de vingt pour cent (20%) constitue pour les fins du présent alinéa, une (1) période de vacances.

- C) L'employé n'ayant plus d'heures de maladie en banque et ayant utilisé la totalité de ses jours de maladie sans solde a le privilège de prendre ses jours de vacances en jours de maladie. Sur demande de l'employeur, l'employé doit produire un certificat médical.

Cependant, un maximum de cinquante pour cent (50%) des jours de vacances auxquels il a droit peut être converti en jours de maladie.

L'employé doit compléter la formule exigée dans le présent cas à son retour au travail, tel que prévu à l'appendice « L ».


- 14.03 Si, pour une raison ou pour une autre, un employé quitte le service de la Ville, il a droit aux bénéfices des jours de vacances accumulés à la date de son départ.
- 14.04 Un employé absent pour maladie au début de la période prévue pour son congé annuel, peut, s'il le désire, remettre son congé annuel à une autre date après entente avec l'employeur.
- 14.05 Un employé malade ou en accident de travail, qui ne peut prendre la totalité de ses vacances avant la fin de la période prévue pour les prendre, peut les reporter à l'année suivante, en autant qu'elles ne sont pas reliées à ses vacances de l'année suivante et avec l'accord du directeur des ressources humaines.

\*

**15. MALADIE PROFESSIONNELLE ET ACCIDENT DE TRAVAIL**

- 15.01 A) Dans les cas d'accidents subits ou de maladies contractées dans l'exercice de ses fonctions, l'employé permanent ou auxiliaire reçoit un salaire net, basé sur une semaine normale de travail et ce, jusqu'au moment fixé par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail de sa consolidation ou de son incapacité permanente totale ou partielle. Par conséquent, l'indemnité payable par la Commission de la Santé et la Sécurité du Travail est versée directement à la Ville et l'employé s'engage, dans les cas où il perçoit l'indemnité, à rembourser la Ville dans les plus brefs délais.
- B) 1- Conséquemment, l'obligation de l'employeur consiste à verser à l'employé permanent ou auxiliaire selon le minimum prévu à l'article 4.03 alinéa H) 9- une somme équivalente à son salaire de base net comprenant l'indemnité payable par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail et le montant nécessaire pour compléter la différence entre ladite indemnité et le salaire de base net de l'employé, et d'assurer que toutes les cotisations et déductions appropriées sont acheminées et payées de telle sorte que l'employé ne subisse aucun préjudice.
- 2- L'obligation de l'employeur prévue à cet alinéa est de 24 mois tel que prévu à l'article 240 de la L.A.T.M.P. L'employeur peut tel que prévu par la loi assigner un employé en accident de travail ou en maladie professionnelle à des tâches qui tiennent compte de ses limitations fonctionnelles.
- 3- Dans les cas où une décision rendue par la Commission des lésions professionnelles (CLP) en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ne reconnaît pas le bien-fondé de la réclamation de l'employé, la Ville peut récupérer les sommes perçues en trop par l'employé, la Ville peut se rembourser du trop versé en prélevant à même le salaire de l'employé, les sommes dont il est redevable jusqu'à concurrence de la portion saisissable de son salaire prévu en cette matière par la loi, maximum 20%, par période de paie ou à même les indemnités que l'employé pourrait retirer de l'assurance groupe ou de l'assurance emploi en pareille circonstance.
- Toute autre récupération des sommes peut être faite avec entente entre le salarié et l'employeur.
- 4- Nonobstant la procédure de recouvrement établie dans le texte précédent, les moyens de recouvrement prévus n'empêchent en rien la Ville d'utiliser les recours de droit commun si celui mentionné au présent article était ou devenait inefficace.
- C) Le présent article ne doit cependant pas être interprété de telle sorte qu'un employé victime d'un accident de travail reçoive en indemnité plus que s'il était au travail.
- D) Dans les cas d'employés temporaires, l'employé concerné reçoit seulement les prestations et autres compensations accordées en pareil cas par la LATMP.
- 15.02 Tout employé en absence doit remettre dans les 72 heures de sa visite médicale, le rapport médical et tout rapport subséquent à cet effet au bureau des ressources humaines.

MP



15.03 Conditions spéciales

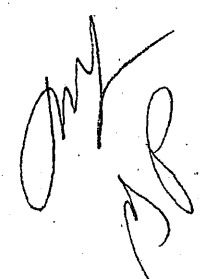
- A) Tout employé permanent ou auxiliaire dont les capacités sont diminuées par suite d'accident ou de maladie, mais qui demeure capable d'occuper une fonction au service de la Ville, peut être rémunéré après entente entre les parties, à un taux autre que ceux prévus à la convention.
- B) Tout employé pour qui un permis de conduire est obligatoire dans l'accomplissement de ses tâches est tenu d'aviser l'Employeur lors de la révocation de son permis de conduire.

L'Employeur réaffecte l'employé concerné à un poste de journalier avec le salaire et les avantages rattachés à cette nouvelle fonction. Dans ce cas, le poste que l'employé occupait n'est pas réputé vacant et la Ville peut le remplacer par un employé auxiliaire selon les dispositions prévues à l'article 8.12 de la présente convention.

Dès que la période de suspension de son permis est terminée mais au plus tard six (6) mois après la fin de la révocation de son permis, l'employé doit sans délai obtenir son permis de conduire et l'exhiber à l'employeur. Le délai de six (6) mois peut être prolongé si l'employé ne peut obtenir son permis pour un motif qui est hors de son contrôle personnel.

Advenant le refus de l'employé de se conformer à cette condition, ce dernier est réputé avoir démissionné.

À chaque année lors de la planification des choix de vacances au plus tard le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, l'employeur fait un rappel à l'employé pour l'obtention de la copie de son permis de conduire ou lors de tout changement relatif à la classe et aux conditions de son permis, l'employé doit remettre à l'employeur la copie de son permis de conduire.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

## 16. JOURS DE MALADIE

- 16.01 Il est accordé à tout employé permanent régi par les présentes, au premier janvier de chaque année, 117 heures ou 120 heures de congés de maladie selon son horaire régulier.

Cent cinq (105) ou cent huit (108) heures selon l'horaire de travail, sont monnayables et versés le ou vers le 15 janvier de chaque année en concordance avec la périodicité de la paie. Le solde est accordé à tout employé permanent par un cumulatif d'une (1) heure de maladie par mois, pour chaque mois complet de travail selon son taux de salaire régulier jusqu'à concurrence de douze (12) heures. Les heures non utilisées en congé de maladie sont conservées en banque jusqu'au 31 décembre de l'année et payées à la paie numéro 1 de l'année suivante.

Nonobstant le paragraphe précédent en ce qui concerne le mois de janvier seulement, l'heure est créditée au début du mois.

Un jour de maladie étant une absence complète de la journée de travail, les heures correspondant à l'horaire de travail régulier sont déduites en heures comme maladie sans solde ou avec solde, tel que prévu au formulaire d'autorisation d'absence à l'appendice « L ».

- 16.02 A) Les heures de maladie sont payées selon le taux de salaire régulier de l'employé au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année et correspond à la semaine régulière de travail de l'employé, soit un total annuel de 105 ou 108 heures.

Un mois complet de travail signifie un mois de calendrier pendant lequel l'employé a travaillé tous les jours ouvrables. L'absence causée par un accident subi ou par maladie contractée dans l'exercice des fonctions de l'employé ou à l'occasion de son travail; l'absence pour maladie ou toute autre absence prévue par la présente convention collective ou autorisée par la Ville n'interrompt pas le service continu.

- B) Nouvel employé permanent provenant de l'externe

L'employé permanent embauché en cours d'année reçoit ces heures de maladie au prorata des heures travaillées de l'année courante après avoir terminé avec succès sa période de probation.

- 16.03 Il est accordé à tout employé auxiliaire régi par les présentes, une journée de maladie pour chaque mois complet de travail payé selon son taux d'embauche; le tout cumulatif dans l'année et non monnayable.

- 16.04 Le salarié doit informer son supérieur immédiat de son absence et de préférence, de la raison avant les premières heures de son horaire régulier.

Pour les absences inférieures à trois (3) jours, l'employé doit compléter la formule exigée dans le présent cas tel que prévu à l'appendice « L » à son retour au travail. Pour les absences supérieures à trois (3) jours et à la demande de l'employeur, l'employé doit produire un certificat médical de son médecin traitant.

Il est entendu que la décision du médecin traitant de l'employé ne peut être contestée que par le médecin désigné de la Ville. En cas de conflit d'opinion, les parties s'adressent à un médecin désigné conjointement par le médecin traitant et le médecin de la Ville.

Les honoraires du troisième médecin sont payés au trois quart (3/4) par la partie perdante.

- 16.05 Dans tous les cas, la Ville peut faire examiner l'employé malade par un médecin de son choix et aussi souvent qu'elle le désire aux frais de la Ville.

- 16.06 Tout employé qui cesse d'être au service de la Ville en cours d'année qui n'a pas épuisé complètement les heures de maladie qui lui ont été avancées et créditées, doit les rembourser ou la Ville lui déduit sur toute somme due. En cas de décès, les ayants droit ont la même responsabilité. Dans le cas où un solde peut s'appliquer, les sommes sont dues à l'employé à son départ ou à ses ayants droit à son décès.

16.07 L'employé doit compléter le formulaire d'autorisation d'absence et transmettre une confirmation de rendez-vous tel que prévu à l'appendice « L ».

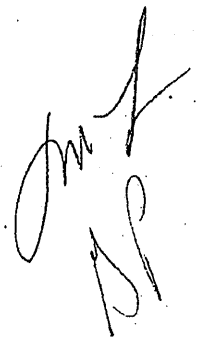
16.08 La Ville accorde à tout employé la permission de s'absenter pendant une (1) période raisonnable, au plus une demi-journée (1/2), pendant les heures de travail sans perte de salaire, pour permettre aux employés de consulter un médecin, un dentiste, un oculiste ou un chiropraticien à l'hôpital ou au bureau. Ce privilège ne peut être accordé plus de quatre (4) fois par année et trois (3) fois par année pour l'employé auxiliaire.

Cette clause ne s'applique qu'à l'employé permanent et à l'employé auxiliaire ayant deux (2) ans d'ancienneté apparaissant aux appendices « A » et « B ».

16.09 Lorsqu'un employé est obligé de quitter son travail pendant sa journée de travail parce qu'il est malade, il est payé pour le reste de la demi-journée (1/2) de travail et ce temps n'est pas soustrait du temps porté à son actif pour le congé de maladie, à la condition que l'employé ait effectivement travaillé une période minimum d'une (1) heure. Ce privilège ne peut être accordé plus de deux (2) fois par année pour l'employé permanent et une (1) fois par année pour l'employé auxiliaire.

Cette clause ne s'applique qu'à l'employé permanent et auxiliaire ayant deux (2) ans d'ancienneté apparaissant aux appendices « A » et « B ».

16.10 L'employé, sur avis préalable d'une (1) journée, peut s'absenter cinq (5) jours au cours d'une même année, une journée ou une demi-journée (1/2) à la fois. Ces absences sont déduites des heures de maladie prévues à l'article 16.01 et sont sans traitement. Si l'employé n'a pas de crédit d'heures de maladie, ses absences sont sans traitement.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

**17. CONGÉS SOCIAUX**

- 17.01 Tout employé permanent et auxiliaire régi par la présente convention bénéficie des congés payés dans les cas suivants:
- A) Lors du mariage d'un enfant, de l'enfant du conjoint ou de la conjointe d'un frère, d'une soeur, d'un père ou d'une mère : le jour du mariage;
  - B) Lors du décès d'un frère, d'une sœur, du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère, de la belle-sœur, du gendre, de la bru : trois (3) jours ouvrables;
  - C) Lors du décès du père, de la mère, du conjoint ou de la conjointe, d'un enfant, de l'enfant du conjoint ou de la conjointe : cinq (5) jours ouvrables;
  - D) Lors du décès d'un grand parent, d'un petit enfant, d'une nièce ou d'un neveu, d'un oncle ou d'une tante : le jour des funérailles et trois (3) jours ouvrables si l'employé demeure sous le même toit que la personne décédée;
  - E) Lors de la naissance ou l'adoption d'un enfant: cinq (5) jours dont deux (2) jours rémunérés;
  - F) Si la journée de l'enterrement ou la crémation a lieu à une date ultérieure, l'employé peut utiliser une des journées prévues aux alinéas B), C) et D) pour assister à cet événement.
- 17.02 Concernant le décès des personnes susmentionnées, si ces personnes résident à plus de 320 kilomètres de la Ville, l'employé a droit à une (1) journée supplémentaire et ce, sans diminution de salaire; cette clause s'applique aux cas couverts par l'article 17.01B), C) et D) seulement.
- 17.03 Dans les cas de congés de vacances ces congés sont accordés pour les cas prévus au paragraphe 17.01 B) et C) et aussi dans les cas d'un grand parent ou d'une (1) personne demeurant sous le même toit pour le paragraphe 17.01 D).
- L'employé doit faire la preuve que le décès des personnes mentionnées dans le présent article, cause un dérangement dans sa période de vacances.
- Le fait pour l'employé d'assister aux funérailles est considéré comme un dérangement.
- 17.04 Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur immédiat en complétant le formulaire d'autorisation d'absence tel que prévu à l'appendice "L" et, produire sur sa demande la preuve de l'attestation de ces faits.
- 17.05 Si un employé est appelé comme juré ou comme témoin dans une cause où lui-même ou un (1) des membres de sa famille n'est pas impliqué, il bénéficie des congés payés pour le temps nécessaire, sur présentation de documents attestant qu'il est requis d'être absent de son travail. Nonobstant ce qui précède, la Ville ne comble que la différence entre le salaire et l'allocation de juré ou de témoin.

**Congé pour raisons familiales ou parentales**

- 17.06 L'employé qui désire obtenir un congé sans solde d'une (1) semaines maximum par année doit en faire la demande à son supérieur immédiat. Ledit congé est autorisé pour tous les employés qui en font la demande, selon les modalités suivantes :
- A) Les congés sont accordés selon l'appendice « L » des présentes;
  - B) Les cinq (5) jours de congé devront être pris consécutivement ou non et non reliés aux vacances annuelles. Si reliés aux vacances annuelles, l'approbation de son supérieur immédiat sera requise.

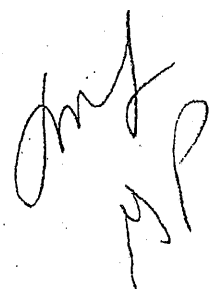


17.07 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, le mot « conjoint » signifie :

La personne du même sexe ou de sexe opposé.

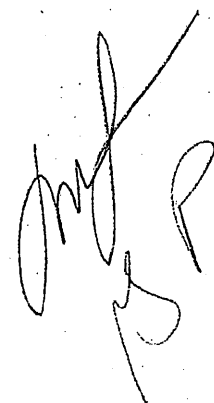
- 1- est mariée et cohabite avec une autre personne;
- 2- vit maritalement avec une personne depuis au moins 1 an;  
ou dans les cas suivants depuis au moins 1 an :  
un enfant au moins est né ou est à naître de cette union ;  
ou  
elle a adopté au moins un enfant durant la période de vie maritale ;  
ou  
elle a adopté au moins un enfant de l'autre durant cette période.

17.08 Lors de la prise de congés sociaux, l'employé est rémunéré selon les heures prévues à son horaire et ce, pour chaque journée de congé.



18. SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 18.01 La Ville doit prendre toutes les mesures raisonnables afin d'assurer la sécurité et la santé de ses employés.
- Compte tenu du paragraphe précédent, les parties maintiennent le comité de sécurité qui est formé de trois (3) membres de chacune des parties. Le Comité se réunit à la suite d'une demande de l'une ou l'autre des parties. Le rôle du Comité est d'enquêter et de trouver les moyens nécessaires afin d'assurer la sécurité des employés.
- 18.02 Les deux (2) parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des employés.
- 18.03 La Ville doit fournir des moyens de protection et tout autre outillage dans le but de protéger les employés contre les blessures.
- 18.04 La Ville s'engage à fournir au besoin, à tous les employés des vêtements appropriés et nécessaires autres que ceux prévus à l'appendice « D » pour l'exercice de leur travail et selon les spécifications retenues par la Ville qui en assume l'entretien.
- 18.05 Dans les cas d'accidents, la Ville s'engage à donner les premiers soins aux blessés, à les faire transporter à ses frais à l'hôpital ou chez le médecin, et à les payer pour la balance de leur journée de travail.
- 18.06 Dans tous les cas relatifs à la santé et à la sécurité, les demandes de libération doivent être adressées au supérieur immédiat.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end, located in the bottom right corner of the page.

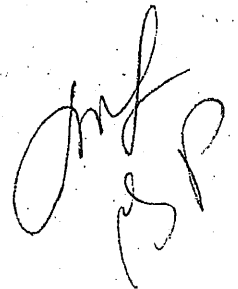
19. ASSURANCE COLLECTIVE

19.01 La Ville s'engage à défrayer cinquante pour cent (50%) du coût de la prime d'assurance du plan existant.

Étant précisé que les cotisations des employés servent en premier lieu à défrayer le coût de l'excédent de 25 000 \$ de l'assurance-vie des participants et des personnes à charge. Le solde étant appliqué sur l'assurance salaire.

Par contre, le % identifié peut varier dans le but d'optimiser fiscalement le partage des coûts c'est-à-dire, réduire au maximum l'avantage imposable résultant des contributions de l'employeur; et conformément au contrat d'assurance et au cahier de charges approuvé par tous les représentants des groupes.

19.02 Il est convenu que l'émission du contrat d'assurance se fait conjointement au nom de la Ville et du Syndicat concerné; il est également convenu que le Syndicat participe à la négociation de ce contrat.

Handwritten signature and initials, possibly 'MJP' or similar, in the bottom right corner of the page.

**20. CAISSE DE RETRAITE**

- 20.01 La Ville maintient en force le fonds de retraite établi selon le règlement 0299-000 tel que modifié par différents règlements ainsi que tout autre règlement ultérieur. La Ville ne peut modifier sans le consentement écrit du syndicat.
- 20.02 A) La Ville s'engage à discuter du régime de retraite avec le syndicat canadien de la fonction publique section locale 308 dans l'éventualité où une demande est également faite par les autres groupes d'employés.
- B) Les deux parties s'entendent pour négocier les améliorations du régime de retraite pour utilisation des surplus, s'il y en a, après le résultat obtenu de l'étude actuarielle du 31 décembre 2007 à venir et les subséquentes.
- 20.03 Fonds de solidarité - déduction à la source
- A) L'employeur convient de collaborer avec le syndicat pour permettre aux employés qui le désirent, de souscrire par le mode d'épargne sur le salaire, au plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ).
- B) Quel que soit le nombre d'employés qui en font la demande, l'employeur convient de déduire à la source sur la paie de chaque employé qui le désire, et qui a signé le formulaire de souscription, le montant indiqué par l'employé pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.
- C) Un employé peut en tout temps modifier le montant de ses versements, ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds et à l'employeur.
- D) L'employeur s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds à tous les mois (au plus tard le 15<sup>e</sup> jour du mois suivant le prélèvement) les sommes ainsi déduites en vertu de l'article 2. Cette remise doit être accompagnée d'un état indiquant le nom et le numéro d'assurance sociale de chaque employé et le montant prélevé pour chacun.

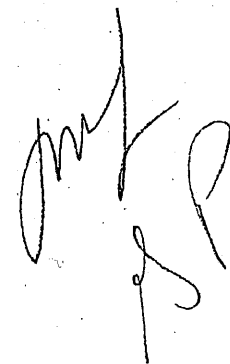
**20.04 FORMATION PRÉPARATION À LA RETRAITE**

Une formation pour la préparation à la retraite sera mise en vigueur, aux conditions suivantes:

- 1- Entre 48 et 59 ans;
- 2- Sur demande de l'employé;
- 3- Pendant les heures de travail;
- 4- Les frais d'inscription aux frais de l'employeur.

21. PRIVILÈGES ACQUIS

À moins d'une stipulation expresse ou contraire dans la présente convention, les personnes salariées conservent tous les droits acquis relatifs à des conditions de travail dont elles jouissent actuellement pourvu qu'ils soient énumérés et nommément inscrits dans cette convention collective ou dans des lettres d'entente signées et annexées au contrat.

A handwritten signature in black ink, consisting of several stylized, overlapping loops and lines, located in the bottom right corner of the page.

**22. SOUS TRAITANCE SOUS CONTRAT**

- 22.01 Compte tenu du fait qu'avant le regroupement, il y avait dans chaque municipalité des contrats de sous-traitance, il est convenu que la Ville peut accorder des contrats de sous-traitance pour le travail actuellement effectué par des employés régis par la présente convention collective; toutefois l'octroi ou le maintien de tels sous contrats ne peut avoir pour conséquence la mise à pied, la réduction d'heures régulières de travail des employés permanents et/ou auxiliaires, le déplacement d'employés ou l'abolition de fonction ou de poste régi par la convention collective.
- 22.02 L'utilisation de la sous-traitance n'a pas pour effet de réduire l'utilisation des véhicules et équipements de la Ville ni d'éliminer le temps supplémentaire.
- 22.03 Par ailleurs, la Ville maintient un niveau d'activités favorisant une utilisation optimale de ses employés et leur assurent des opportunités de développement.
- 22.04 La Ville avise le syndicat de l'octroi des nouveaux contrats de sous-traitance reliés au travail exécuté par les employés de l'unité d'accréditation. L'inexécution par la Ville de cette obligation ne peut avoir pour effet de limiter les droits en regard à l'octroi de tels contrats.
- 22.05 Comité sous-traitance.

- A) Ce comité est composé de trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) représentants du Syndicat membres du comité de relation de travail.
- B) Le comité se réunit dans les dix (10) jours de la demande d'une des parties.
- C) Le comité a comme objectifs d'étudier des alternatives au recours à la sous-traitance et de formuler des recommandations à la direction générale.

Les bases d'analyse pour fins de comparaison doivent tenir compte des lois, règlements ou décrets régissant l'exécution des travaux concernés.

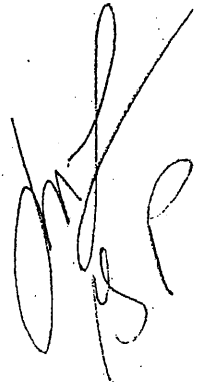
- D) Les recommandations du comité doivent s'appuyer principalement sur les critères suivants : la qualité du service, l'efficacité du service, le coût du service incluant les coûts d'immobilisation requis, les frais de gestion et les délais d'exécution, de façon à s'assurer que le citoyen bénéficie d'un service de qualité.

Les recommandations du comité peuvent être accompagnées de propositions visant à modifier la convention collective.

22.06 "Transport de la pierre abrasive et du sable à compaction"

Il est convenu entre les parties que les employés cols bleus peuvent participer au transport de la pierre abrasive et du sable à compaction.

La Ville de Saint-Jérôme conservant le choix de retourner totalement à contrat pour ces travaux.

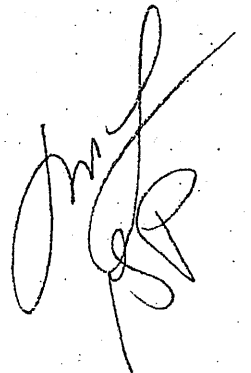


23. PRIME DE REMPLACEMENT

23.01 Tout employé qui, en plus de remplir une fonction, est appelé à remplacer en partie un contremaître ou son supérieur immédiat (non syndiqué), reçoit en plus de son salaire horaire prévu à l'appendice « C », une prime de 1,00 \$ l'heure, ou lorsqu'il remplace totalement son supérieur immédiat, il est rémunéré selon la politique et l'échelle salariale établie pour les cadres.

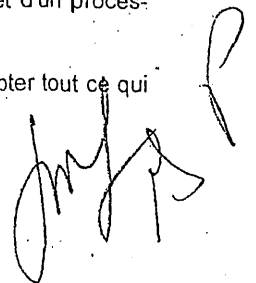
23.02 Employé affecté à guider à pied la souffleuse à neige :

L'employé affecté à guider à pied la souffleuse à neige reçoit une prime de 1,25 \$.

A handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signature is stylized and appears to consist of several overlapping loops and lines.


## 24. ÉVALUATION DES EMPLOIS

- 24.01 1) L'analyse, la description, l'évaluation et le classement de toute nouvelle fonction ou de toute fonction modifiée sont réalisés selon le « Plan d'évaluation des emplois du S.C.F.P. » effectué en 2000 lors du processus d'équité salariale constituent les fonctions apparaissant aux appendices « A » et « M » des présentes.
- 2) Il est convenu qu'à compter de la date de la signature de cette convention, les descriptions, les évaluations et le classement de toutes les fonctions apparaissant aux appendices « A » et « M » demeurent inchangées sauf dans les cas prévus au plan d'évaluation.
- 24.02 Si un employé prétend qu'une modification de son travail apportée par la Ville a pour effet de changer l'évaluation de la fonction à laquelle il est présentement assigné ou qu'elle justifie une nouvelle assignation, l'employé concerné peut formuler une demande de révision de l'évaluation de son emploi au comité conjoint d'évaluation par l'entremise du comité syndical. Le fardeau de la preuve incombe alors au Syndicat.
- 24.03 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Ville de définir le contenu des emplois.
- La Ville reconnaît aussi qu'elle doit définir le contenu des emplois selon le travail accompli par l'employé ou qu'il est tenu d'accomplir, à la demande de la Ville.
- 24.04 Pour tout nouvel emploi ou pour tout emploi modifié par la Ville après l'évaluation en vigueur et dont la modification a pour effet d'influencer l'évaluation suffisamment pour changer de classe, la Ville fait parvenir, dans les trente (30) jours ouvrables de la création ou de la modification, copies suffisantes de la description et de l'évaluation.
- L'assignation à ce nouvel emploi ou à l'emploi modifié est faite en conformité avec les dispositions de la présente convention collective.
- 24.05 Dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent, le Syndicat doit faire parvenir à la Ville son acceptation, son refus ou ses demandes de renseignements supplémentaires.
- 24.06 Après réception par la Ville de la réponse du Syndicat prévue à l'article 24.05, la Ville s'engage à rencontrer le comité conjoint d'évaluation dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent, afin de discuter les points en litige, s'il y a lieu.
- 24.07 Si dans les trente (30) jours ouvrables de la réception de la proposition patronale, le Syndicat n'a pas contesté la description et l'évaluation, le tout est considéré comme accepté.
- La Ville fait alors parvenir au Syndicat, la description et l'évaluation officielle en copies suffisantes.
- 24.08 L'employé qui est requis par la Ville de n'exécuter qu'une partie des tâches caractéristiques d'une description d'emploi est considéré comme accomplissant l'emploi.
- 24.09 Les appendices sont corrigés et mis à jour en tenant compte de la création, abolition et modification des emplois.
- 24.10 Nonobstant toute autre disposition du présent article, la Ville se réserve le droit de mettre en vigueur un nouvel emploi et son classement avant d'en avoir discuté avec le Syndicat au comité conjoint d'évaluation. Toutefois, si cela se produit, la Ville remet au Syndicat, dans les trente (30) jours ouvrables de cette mise en vigueur, la description et l'évaluation de l'emploi et le Syndicat conserve tous ses droits de regard conformément au présent article.
- 24.11 Toute rencontre entre les parties au sein du comité conjoint d'évaluation fait l'objet d'un procès-verbal dressé par la Ville.
- 24.12 Le rôle du comité syndical est, en comité conjoint, de discuter, de refuser ou d'accepter tout ce qui a trait à l'évaluation des emplois.



- 24.13 La Ville accorde une absence avec solde à deux (2) employés choisis par le Syndicat pour effectuer des enquêtes relatives aux problèmes d'évaluation, le tout relié directement à l'article 24.02. Ces employés doivent au préalable avoir complété le formulaire d'autorisation d'absence prévue à l'appendice « K ».
- 24.14 Le reclassement d'une fonction dans un groupe inférieur de traitement n'entraîne pas pour l'employé de baisse de son taux régulier de salaire au cours de la présente convention sauf pour les employés temporaires ou les employés travaillant en fonction supérieure.
- 24.15 Procédure d'arbitrage
- Nonobstant les dispositions de l'article « Procédure de griefs », il est convenu que tout désaccord entre les parties quant à la description, aux résultats de l'évaluation ou de la réévaluation sera référé par l'une ou l'autre des deux (2) parties à un arbitre unique dans les trente (30) jours ouvrables de la dernière rencontre ou de la confirmation, par écrit, de la position patronale. Cette référence 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 copies de ceci à l'autre partie.
- Une erreur technique ou d'écriture dans la soumission écrite d'un grief ne l'invalide pas.
- 24.16 Pour la durée de la convention collective, monsieur Paul Charlebois et monsieur Marcel Guilbert agissent comme arbitres aux fins de l'application du présent article. Si l'arbitre ne peut agir, les parties tentent conjointement de s'entendre pour nommer un substitut, à défaut de quoi, les parties demandent au ministère du travail de désigner d'office une tierce personne pour remplir cette fonction.
- 24.17 S'il est établi lors de l'arbitrage, qu'un élément d'un emploi affectant l'évaluation, appartenant à l'unité de négociation, n'apparaît pas dans la description bien que l'employé l'accomplisse, l'arbitre a mandat d'ordonner à la Ville d'inclure cet élément dans la description.
- 24.18 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application du plan d'évaluation 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. La décision est finale et lie les parties. Les honoraires sont payés à part égale par les parties.
- 24.19 Toute erreur d'arithmétique ou de copie dans la préparation des descriptions d'emploi et leur évaluation ou réévaluation de même que la classification ou le taux horaire est corrigée conformément aux dispositions du système d'évaluation ou de l'appendice « salaire ».
- 24.20 La Ville s'engage à faire une mise à jour du cahier d'évaluation et d'en remettre une copie à chacun des membres du comité d'évaluation.

Les descriptions de fonction et le cahier d'évaluation du Secteur municipal font partie intégrante de la convention.

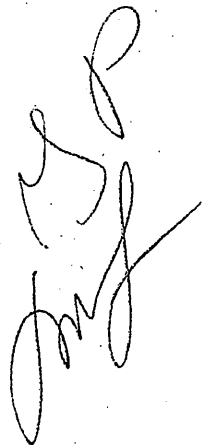


25. ALLOCATION D'AUTOMOBILE

\* 25.01 L'employé requis de se servir de son automobile reçoit une allocation de 0,44 \$ du kilomètre avec un minimum de 15,79 \$ (35 km) par jour, cette allocation est considérée comme montant plancher.

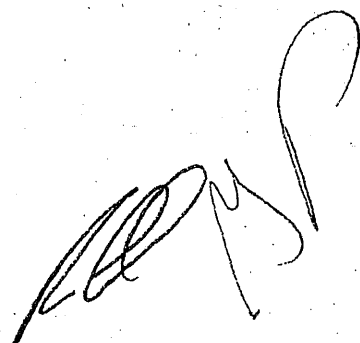
Au 31 décembre de chaque année, l'allocation annuelle pour automobile est ajustée à la hausse ou à la baisse selon la variation de l'indice des prix à la consommation (décembre à décembre), région de Montréal, transport privé.

L'employé dont le travail nécessite l'utilisation régulière de son automobile doit fournir à la Ville, une preuve à l'effet qu'il est assuré pour « affaires » et la Ville rembourse le paiement de la différence entre l'assurance tourisme et affaire.

A handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signature is stylized and appears to be a personal name.

26. CONGÉ DE MATERNITÉ

26.01 Les dispositions prévues à la convention collective du S.C.F.P. 1017 à l'égard du congé de maternité s'appliquent intégralement à la présente convention.

A handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signature is stylized and appears to consist of several overlapping loops and lines.

27. DURÉE DE LA CONVENTION

\* 27.01 Les parties conviennent que la présente convention entre en vigueur à la date de la signature et se terminera le 31 décembre 2013. Après cette date, elle continue de s'appliquer durant les négociations et jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

\* 27.02 Augmentation salariale 2008 à 2013 :

- 1<sup>er</sup> janvier 2008 IPC province de Québec
- 1<sup>er</sup> janvier 2009 IPC province de Québec
- 1<sup>er</sup> janvier 2010 IPC province de Québec
- 1<sup>er</sup> janvier 2011 IPC province de Québec
- 1<sup>er</sup> janvier 2012 IPC province de Québec
- 1<sup>er</sup> janvier 2013 IPC province de Québec

Les augmentations salariales sont en concordance avec l'indice mensuel des prix à la consommation (IPC) de statistique Canada pour la province de Québec du mois d'août de l'année courante (variation par rapport au mois correspondant de l'année précédente) rétroactives au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours basées sur les heures payées aux employés qui étaient à l'emploi ou embauchés après le 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours.

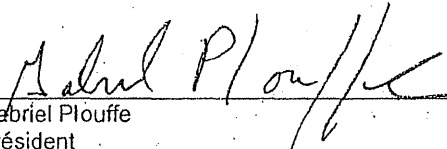
Le versement des augmentations salariales s'effectue au plus tard à la 2<sup>e</sup> paie de novembre de l'année en cours à l'exception de l'augmentation 2008 qui est effectuée le ou vers le 15 décembre.

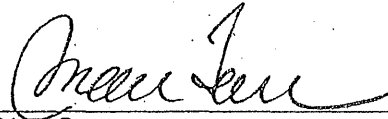
Dans le cas d'un IPC négatif, il y a gel salarial. Les augmentations salariales annuelles que nous retrouvons aux appendices C seront mises à jour le ou vers le 15 décembre et transmises au syndicat.

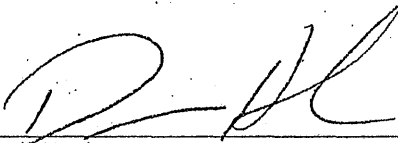
En foi de quoi nous avons signé à Saint-Jérôme ce 21 jour du mois de novembre 2008

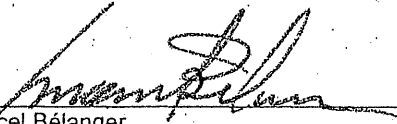
POUR LE S.C.F.P. 308

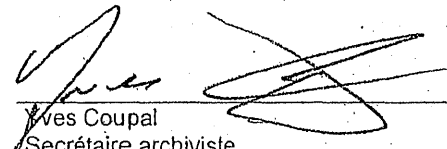
POUR LA VILLE DE SAINT-JÉRÔME

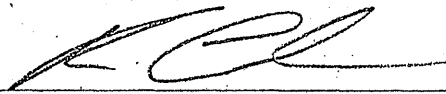
  
Gabriel Plouffe  
Président

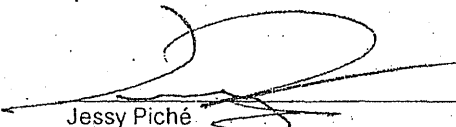
  
Marc Gascon  
Maire

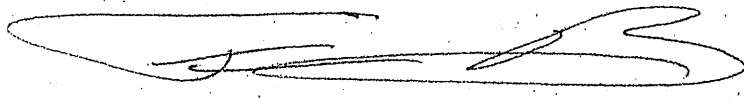
  
Denis Houle  
Vice-président

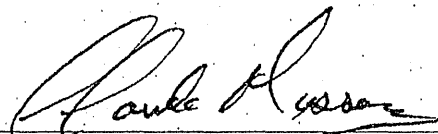
  
Marcel Bélanger  
Greffier

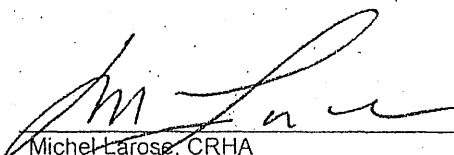
  
Yves Coupal  
Secrétaire archiviste

  
René Lachance  
Directeur général adjoint

  
Jessy Piché  
Secrétaire trésorier

  
Fernand Boudreault, ingénieur  
Directeur du Service des travaux publics

  
Claude Masson  
Représentant SCFP

  
Michel Larose, CRHA  
Directeur du Service des ressources humaines



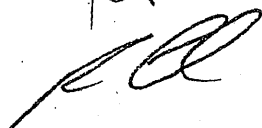
APPENDICE « A »

## LISTE DES EMPLOYÉS PERMANENTS

	Nom	Fonction	Date d'ancienneté	Classe
1	PATRY, YVON (521)	Opérateur B	1972-11-13	9
2	DÉSJARDINS, DENIS "OPÉ." (441)	Opérateur B	1973-02-12	9
3	PAPINEAU, ROBERT (443)	Opérateur B	1974-06-20	9
4	MATHIEU, ANDRE (519)	Chauffeur B	1974-12-18	8
5	CARON, JEAN-LOUIS (442)	Commissionnaire et préposé au courrier	1975-01-30	3
6	CADIEUX, JOCELYN (416)	Opérateur A	1975-02-12	11
7	COUPAL, YVES (434)	Opérateur A	1975-02-15	11
8	THIBAUT, JACQUELIN (415)	Opérateur A	1975-09-19	11
9	GAUTHIER, GILLES "CHAUF." (533)	Chauffeur C	1976-01-15	2
10	DOUCHIN, JULES (545)	Opérateur A	1977-12-01	11
11	LEGAULT, GEORGES (517)	Opérateur A	1983-04-27	11
12	BEAUDRY, JEAN-GUY (636)	Ouvrier Loisirs	1983-12-28	6
13	DESJARDINS, DANIEL "ELECT." (444)	Maître électricien	1985-05-06	20
14	BELAIR, GUY (532)	Opérateur B	1985-12-09	9
15	RAYMOND, MICHEL (445)	Tuyauteur	1986-10-14	12
16	PROULX, JEAN-PIERRE (534)	Opérateur A	1987-04-01	11
17	SIGOUIN, MICHEL (523)	Chauffeur A	1987-12-16	8
18	RICHER, JOCELYN (522)	Chauffeur A	1988-02-29	8
19	LABELLE, DENIS (324)	Opérateur A	1989-09-18	11
20	LEBEAU, DENIS (419)	Opérateur A	1990-02-22	11
21	BOYER, LUC (422)	Chauffeur A	1990-02-23	8
22	POIRIER, SYLVAIN (424)	Opérateur A	1990-02-25	11
23	BOURQUE, ALAIN (436)	Ouvrier aqueduc égout	1990-02-27	9
24	LAGACE, ARMAND (418)	Chauffeur A	1990-07-05	8
25	DESLAURIERS, MICHEL (437)	Ouvrier Loisirs	1990-07-06	6
26	TREMBLAY, BENOIT (428)	Chauffeur C	1990-11-02	2
27	DUBE, NORMAND (626)	Préposé à la signalisation	1990-11-04	6
28	CLÓUTIER, GUY (569)	Chauffeur A	1990-11-29	8
29	FÓRTIN, LUC (438)	Préposé compteur stationnement	1991-02-11	7
30	BRISEBOIS, CLAUDE (570)	Opérateur d'usine	1991-09-17	12
31	LESAGE, PIERRE (518)	Opérateur B	1992-01-11	9
32	THISDALE, JOSEPH MARC (454)	Mécanicien motorisé	1992-03-02	12
33	PAQUIN, RICHARD (535)	Chauffeur B	1992-04-22	6
34	BEAULIEU, MARC (548)	Chauffeur C	1993-01-04	2
35	LAPOINTE, MARC "CHAUF." (426)	Chauffeur A	1993-04-13	8
36	THIBAUT, MARTIN (429)	Ouvrier Loisirs	1993-04-14	6
37	BEAULIEU, MICHEL (425)	Chauffeur B	1993-05-17	6
38	CYR, JEAN FRANCOIS (536)	Ouvrier aqueduc égout	1994-02-14	9
39	VEILLET, ALAIN (458)	Peintre bâtiment	1995-04-10	8
40	CHAMPIGNY, MARTINE (449)	Chauffeur ouvrier aqueduc égout	1995-07-01	9
41	TREMBLAY, STEPHANE (450)	Soudeur	1995-08-01	9
42	RIOUX, STEPHANE (623)	Ouvrier Loisirs	1995-12-01	6
43	LABELLE, BENOIT "OUVR." (622)	Ouvrier Loisirs	1996-02-01	6
44	RENAUD, MARTIN (549)	Opérateur B	1996-03-12	9
45	HOULE, DENIS (430)	Ouvrier aqueduc égout	1996-03-22	9
46	CHARBONNEAU, ANDRE (621)	Ouvrier Loisirs	1996-03-23	6
47	BENOIT, ROBERT (541)	Commissionnaire et préposé au courrier	1996-04-22	3
48	CORBEIL, PIERRE-PAUL (638)	Ouvrier Loisirs	1996-10-21	6
49	RAYMOND, BERNARD (457)	Menuisier	1996-10-22	9

	Nom	Fonction	Date d'ancienneté	Classe
50	CHARRON, MICHEL (625)	Ouvrier Loisirs	1998-07-07	6
51	PICHE, JESSY (456)	Mécanicien motorisé	1998-07-07	12
52	DESORMEAUX, SERGE (452)	Chauffeur B	1998-07-08	6
53	POIRIER, BENOIT (459)	Compagnon électricien	1998-07-08	14
54	LAUZON, DANIEL (628)	Chauffeur B	1998-07-09	6
55	GAMACHE, CHANTAL (431)	Préposé jeux et parcs	1998-07-10	6
56	LONGPRÉ, MIKE (629)	Chauffeur ouvrier aqueduc égout	1998-09-03	9
57	CORBEIL, MARC (460)	Menuisier	1999-03-11	9
58	PLOUFFE, GABRIEL (466)	Journalier	1999-03-15	1
59	BRASSARD, MICHEL (500)	Ouvrier aqueduc égout	1999-03-16	9
60	LEGARE, MARTIN (451)	Mécanicien motorisé	1999-05-11	12
61	BELISLE, ALAIN (502)	Menuisier	1999-05-17	9
62	BEAUDRY, MARC (550)	Ouvrier Loisirs	1999-10-05	6
63	THERIEN, LUC (503)	Ouvrier aqueduc égout	1999-11-08	9
64	CORBEIL, REJEAN (468)	Préposé(e) horticulture	2000-05-08	9
65	DUBOIS, MICHEL (515)	Concierge	2000-09-25	1
66	LABELLE, BENOIT "OPÉR." (577)	Opérateur d'usine	2002-09-30	12
67	BLANCHARD, JULIEN (578)	Opérateur d'usine	2003-02-20	12
68	NOLET, Claude (505)	Mécanicien motorisé	2003-05-04	12
69	LABELLE, BENOIT "MÉCAN." (506)	Mécanicien motorisé	2003-05-05	12
70	CLEMENT, FRANÇOIS (511)	Ouvrier aqueduc égout	2003-05-06	9
71	VANIER, CLAUDE (291)	Chauffeur C	2003-08-12	2
72	TRÉPANIER, ROCH (1200)	Menuisier	2004-01-26	9
73	LEMIRE, ANNIE (1199)	Opérateur d'usine	2004-05-17	12
74	BELISLE, DENIS (507)	Peintre bâtiment	2005-01-27	8
75	GOSSELIN, NANCY (941)	Mécanicien motorisé	2005-06-02	12
76	LABELLE, ERIC (1313)	Mécanicien motorisé	2005-06-20	12
77	CLOUTIER, STÉPHANE (1325)	Électromécanicien	2005-06-27	16
78	LALIBERTE, ROBERT (631)	Ouvrier Loisirs	2005-07-10	6
79	PRUD'HOMME, ÉRIC (1202)	Journalier	2005-07-14	1
80	DESLAURIERS, MARIO (432)	Journalier	2005-07-15	1
81	AUBIN, JACQUES (1227)	Opérateur d'usine	2005-11-22	12
82	DION, DENIS (1605)	Électromécanicien	2006-01-23	16
83	GAUTHIER, NORMAND (1615)	Mécanicien motorisé	2006-02-21	12
84	NADON, CHRISTIAN (1710)	Compagnon électricien	2006-09-18	14
85	LEFEBVRE, PIERRE-LUC (1228)	Opérateur d'usine	2007-01-01	12
86	DESJARDINS, GILLES (470)	Ouvrier aqueduc égout	2007-02-04	9
87	BANVILLE, ERIC (1867)	Mécanicien de machinerie fixe	2007-08-13	13
88	BRIÈRE, MARC (1229)	Ouvrier Loisirs	2008-03-30	6
89	LEDUC, HUGO (474)	Ouvrier Loisirs	2008-04-06	6
90	BOLDUC, Réjean (1754)	Mécanicien motorisé	2008-05-04	12
91	LAVIGNE, Robert (1757)	Menuisier	2008-05-05	9
92	* Vacant	Ouvrier Loisirs		6
93	* Vacant	Ouvrier Loisirs		6
94	Vacant	Opérateur d'usine		12
95	Vacant	Opérateur d'usine		12
96	Vacant	Peintre débosseleur		7
97	Vacant	Homme de cour		À évaluer
98	Vacant (Gilles Guay)	Opérateur A		11
99	Vacant (Michel Beaulieu)	Chauffeur C		2
100	Vacant (Gabriel Plouffe)	Journalier		1

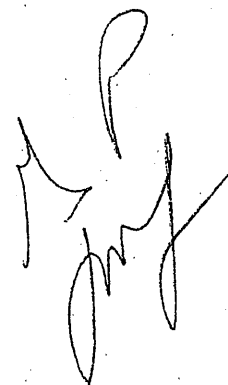
\*Poste vacant Service des loisirs (voir lettre d'entente à cet effet)

SP  


APPENDICE « B »

## LISTE DES EMPLOYÉS AUXILIAIRES

Nom	Fonction	Date d'ancienneté	Classe
1. LONGPRÉ, Annie-Pierre	Soudeur	2006-07-03	11
2 MIREAULT, MARCEL	Briqueleur maçon	2008-03-29	7
3 AUBIN, Georges	Journalier	2008-11-03	1
4 OUELLET, Claude	Journalier	2008-11-04	1
5 GAUTHIER, Monique	Horticultrice	2008-11-05	9
6 BOISSONNEAULT, Claude	Journalier	2008-11-06	1
7 LALANDE, Ginette	Horticultrice	2008-11-07	9
8 PILON, Yves	Journalier	2008-11-10	1
9 CLERMONT, Sylvain	Journalier	2008-11-11	1
10 GODARD, Daniel	Journalier	2008-11-12	1
11 LÉONARD, Daniel	Journalier	2008-11-13	1
12 DIRÉ, Nino	Journalier	2008-11-14	1
13 ST-DENIS, Chantal	Horticultrice	2008-11-17	9
14 CABANA, Christian	Journalier	2008-11-18	1
15 BERNIER, Benoit	Journalier	2008-11-19	1



APPENDICE « B-1 »Liste des employés temporaires ayant travaillé 2 ans et +  
au 18 septembre 2008

1	Taillefer, Caroline	5 janvier 2000
2	Racine, Rénald	5 janvier 2000
3	Légaré, Éric	21 février 2000
4	Saint-Louis, Robert	25 avril 2000
5	Proulx, Etienne	12 juin 2000
6	Lafontaine, Martin	4 juillet 2000
7	Lalonde, Nicolas	8 mai 2001
8	Ménard, Jean	4 juin 2001
9	Marcotte, Lise	27 mai 2002
10	Filiatrault, Daniel	5 juin 2002
11	Brière, Raymond	25 juin 2002
12	Leduc, Marc-Olivier	8 juillet 2002
13	Dumais, André	6 novembre 2002
14	Brousseau, Robert	28 janvier 2003
15	Papineau, Pascal	5 mai 2003
16	Charbonneau, Jean	20 mai 2003
17	Dubé, Yvon	21 mai 2003
18	Raymond, Jocelyn	26 mai 2003
19	Castonguay, Louis	26 mai 2003
20	Dagenais, Christian	10 juin 2003
21	Brissette, Carole	3 mai 2004
22	Lepage, Tina	3 mai 2004
23	Gareau, Jean-Martin	10 mai 2004
24	Raymond, Bruno	10 mai 2004
25	Caron, Gaétan	12 juillet 2004
26	Thibault, François	18 avril 2005
27	Brière, François	18 avril 2005
28	Raymond, Sylvain	2 mai 2005
29	Dubé, Alexandre	16 mai 2005
30	Borduas, Frédéric	6 mars 2006
31	Gagnon, Réjean	11 septembre 2006



**APPENDICE « C-1 »**  
**SALAIRE DES EMPLOYÉS PERMANENTS ET AUXILIAIRES**

Classe		1	2	3	4	5	6	7
Pointage		124 à 140	141 à 157	158 à 174	175 à 191	192 à 208	209 à 225	226 à 242
1er janvier 2008	3.1 %	20,07 \$	20,59 \$	21,12 \$	21,63 \$	22,15 \$	22,67 \$	23,19 \$
1er janvier 2009	IPC							
1er janvier 2010	IPC							
1er janvier 2011	IPC							
1er janvier 2012	IPC							
1 <sup>er</sup> janvier 2013	IPC							
Classe		8	9	10	11	12	14	16
Pointage		243 à 259	260 à 276	277 à 293	294 à 310	311 à 327	345 à 361	378 à 394
1er janvier 2008	3.1 %	23,71 \$	24,23 \$	24,74 \$	25,27 \$	25,79 \$	26,83 \$	27,87 \$
1er janvier 2009	IPC							
1er janvier 2010	IPC							
1er janvier 2011	IPC							
1er janvier 2012	IPC							
1 <sup>er</sup> janvier 2013	IPC							
Classe		20						
Pointage		447 à 463						
1er janvier 2008	3.1 %	29,94 \$						
1er janvier 2009	IPC							
1er janvier 2010	IPC							
1er janvier 2011	IPC							
1er janvier 2012	IPC							
1 <sup>er</sup> janvier 2013	IPC							

Pour tout nouvel employé permanent ou auxiliaire,  
l'échelle salariale est la suivante :  
1<sup>ère</sup> année = 90 %, 2<sup>e</sup> année = 95 % et 3<sup>e</sup> année = 100 %  
de l'échelle des employés permanents C-1.  
Cette augmentation est octroyée un (1) an après la date d'embauche  
de ce nouvel employé.

Classe	Titre de la fonction
1	Concierge, journalier
2	Chauffeur C
3	Commissionnaire
4	Râteleur béton asphalte
5	Opérateur C, pourvoyeur senior
6	Ouvrier loisirs, chauffeur B, préposé à la signalisation
7	Préposé compteur stationnement, préposé aux jeux de parcs, peintre débosseleur, briqueteur maçon
8	Chauffeur A, peintre en bâtiment
9	Préposé horticulture, Opérateur B, menuisier, ouvrier aqueduc égout, ouvrier aqueduc égout et chauffeur
10	Émondeur A
11	Opérateur A, soudeur
12	Opérateur d'usine, mécanicien motorisé, mécanicien spécialisé, tuyauteur
14	Compagnon électricien
16	Électromécanicien
20	Maître électricien

*BP*

**APPENDICE « C-2 »**  
**SALAIRE DES EMPLOYÉS TEMPORAIRES**  
 « 75 % de C-1 » (2008-2009)  
 À partir de 2010 écart de 5,00\$ de C-1  
 1<sup>er</sup> échelon 0 à 2 028 heures

Classe	1	2	3	4	5	6	7
Pointage	124 à 140	141 à 157	158 à 174	175 à 191	192 à 208	209 à 225	226 à 242
1 <sup>er</sup> janvier 2008	15,06 \$	15,44 \$	15,84 \$	16,22 \$	16,61 \$	17,00 \$	17,39 \$
1 <sup>er</sup> janvier 2009							
1 <sup>er</sup> janvier 2010							
1 <sup>er</sup> janvier 2011							
1 <sup>er</sup> janvier 2012							
1 <sup>er</sup> janvier 2013							
Classe	8	9	10	11	12	14	16
Pointage	243 à 259	260 à 276	277 à 293	294 à 310	311 à 327	345 à 361	378 à 394
1 <sup>er</sup> janvier 2008	17,79 \$	18,17 \$	18,56 \$	18,95 \$	19,34 \$	20,12 \$	20,90 \$
1 <sup>er</sup> janvier 2009							
1 <sup>er</sup> janvier 2010							
1 <sup>er</sup> janvier 2011							
1 <sup>er</sup> janvier 2012							
1 <sup>er</sup> janvier 2013							
Classe	20	<p align="center">À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010, l'écart de l'échelle salariale          entre l'employé temporaire 1<sup>er</sup> échelon 0 à 2 028 heures « C-2 »          et l'échelle salariale          des employés permanents et auxiliaires « C-1 »          est de 5,00 \$</p>					
Pointage	447 à 463						
1 <sup>er</sup> janvier 2008	22,46 \$						
1 <sup>er</sup> janvier 2009							
1 <sup>er</sup> janvier 2010							
1 <sup>er</sup> janvier 2011							
1 <sup>er</sup> janvier 2013							

Classe	Titre de la fonction
1	Concierge, journalier
2	Chauffeur C
3	Commissionnaire
4	Râteleur béton asphalte
5	Opérateur C, pourvoyeur senior
6	Ouvrier loisirs, chauffeur B, préposé à la signalisation
7	Préposé compteur stationnement, préposé aux jeux de parcs, peintre débosseleur, briqueteur maçon
8	Chauffeur A, peintre en bâtiment
9	Préposé horticulture, Opérateur B, menuisier, ouvrier aqueduc égout, ouvrier aqueduc égout et chauffeur
10	Émondeur A
11	Opérateur A, soudeur
12	Opérateur d'usine, mécanicien motorisé, mécanicien spécialisé, tuyauteur
14	Compagnon électricien
16	Électromécanicien
20	Maître électricien

**APPENDICE « C-2 »**  
**SALAIRE DES EMPLOYÉS TEMPORAIRES**  
 « 80 % de C-1 » (2008-2009)  
 À partir de 2010 écart de 4,00\$ de C-1  
 2<sup>e</sup> échelon 2 029 à 4 056 heures

Classe	1	2	3	4	5	6	7
Pointage	124 à 140	141 à 157	158 à 174	175 à 191	192 à 208	209 à 225	226 à 242
1er janvier 2008	16,06 \$	16,47 \$	16,89 \$	17,30 \$	17,72 \$	18,14 \$	18,55 \$
1er janvier 2009							
1er janvier 2010							
1er janvier 2011							
1er janvier 2012							
1 <sup>er</sup> janvier 2013							

Classe	8	9	10	11	12	14	16
Pointage	243 à 259	260 à 276	277 à 293	294 à 310	311 à 327	345 à 361	378 à 394
1er janvier 2008	18,97 \$	19,38 \$	19,80 \$	20,22 \$	20,63 \$	21,46 \$	22,29 \$
1er janvier 2009							
1er janvier 2010							
1er janvier 2011							
1er janvier 2012							
1 <sup>er</sup> janvier 2013							

Classe	20
Pointage	447 à 463
1er janvier 2008	23,95 \$
1er janvier 2009	
1er janvier 2010	
1er janvier 2011	
1er janvier 2012	
1 <sup>er</sup> janvier 2013	

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010, l'écart de l'échelle salariale  
entre l'employé temporaire 2e échelon 2 029 à 4 056 heures « C-2 »  
et l'échelle salariale  
des employés permanents et auxiliaires « C-1 »  
est de 4,00 \$

Classe	Titre de la fonction
1	Concierge, journalier
2	Chauffeur C
3	Commissionnaire
4	Râteleur béton asphalte
5	Opérateur C, pourvoyeur senior
6	Ouvrier loisirs, chauffeur B, préposé à la signalisation
7	Préposé compteur stationnement, préposé aux jeux de parcs, peintre débosseleur, briqueteur maçon
8	Chauffeur A, peintre en bâtiment
9	Préposé horticulture, Opérateur B, menuisier, ouvrier aqueduc égout, ouvrier aqueduc égout et chauffeur
10	Émondeur A
11	Opérateur A, soudeur
12	Opérateur d'usine, mécanicien motorisé, mécanicien spécialisé, tuyauteur
14	Compagnon électricien
16	Électromécanicien
20	Maître électricien

**APPENDICE « C-2 »**  
**SALAIRE DES EMPLOYÉS TEMPORAIRES**  
 « 85 % de C-1 » (2008-2009)  
 À partir de 2010 écart de 3,00\$ de C-1  
 3<sup>e</sup> échelon 4 057 heures

Classe	1	2	3	4	5	6	7
Pointage	124 à 140	141 à 157	158 à 174	175 à 191	192 à 208	209 à 225	226 à 242
1 <sup>er</sup> janvier 2008	17,06 \$	17,50 \$	17,95 \$	18,39 \$	18,82 \$	19,27 \$	19,71 \$
1 <sup>er</sup> janvier 2009							
1 <sup>er</sup> janvier 2010							
1 <sup>er</sup> janvier 2011							
1 <sup>er</sup> janvier 2012							
1 <sup>er</sup> janvier 2013							

Classe	8	9	10	11	12	14	16
Pointage	243 à 259	260 à 276	277 à 293	294 à 310	311 à 327	345 à 361	378 à 394
1 <sup>er</sup> janvier 2008	20,16 \$	20,60 \$	21,03 \$	21,48 \$	21,92 \$	22,80 \$	23,69 \$
1 <sup>er</sup> janvier 2009							
1 <sup>er</sup> janvier 2010							
1 <sup>er</sup> janvier 2011							
1 <sup>er</sup> janvier 2012							
1 <sup>er</sup> janvier 2013							

Classe	20
Pointage	447 à 463
1 <sup>er</sup> janvier 2008	25,45 \$
1 <sup>er</sup> janvier 2009	
1 <sup>er</sup> janvier 2010	
1 <sup>er</sup> janvier 2011	
1 <sup>er</sup> janvier 2012	
1 <sup>er</sup> janvier 2013	

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010, l'écart de l'échelle salariale  
entre l'employé temporaire 3<sup>e</sup> échelon 4 057 heures « C-2 »  
et l'échelle salariale  
des employés permanents et auxiliaires « C-1 »  
est de 3,00 \$

Classe	Titre de la fonction
1	Concierge, journalier
2	Chauffeur C
3	Commissionnaire
4	Râteleur béton asphalte
5	Opérateur C, pourvoyeur senior
6	Ouvrier loisirs, chauffeur B, préposé à la signalisation
7	Préposé compteur stationnement, préposé aux jeux de parcs, peintre débosseleur, briqueteur maçon
8	Chauffeur A, peintre en bâtiment
9	Préposé horticulture, Opérateur B, menuisier, ouvrier aqueduc égout, ouvrier aqueduc égout et chauffeur
10	Émondeur A
11	Opérateur A, soudeur
12	Opérateur d'usine, mécanicien motorisé, mécanicien spécialisé, tuyauteur
14	Compagnon électricien
16	Électromécanicien
20	Maître électricien

APPENDICE « D »  
VÊTEMENTS

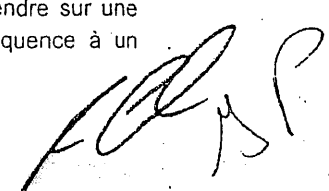
- 1) La Ville de Saint-Jérôme s'engage à fournir, aux employés, les imperméables, casquettes, bottes et/ou couvre chaussures, rainettes ou claques, gants de cuir ou de caoutchouc, s'ils sont obligés de travailler à l'extérieur dans des conditions d'humidité.
- 2) La Ville de Saint-Jérôme s'engage à fournir aux opérateurs de l'Usine de filtration, un couvre-tout (chienne) et un tablier de caoutchouc.
- 3) La Ville de Saint-Jérôme s'engage à fournir au(x) signaleur(s) de la souffleuse à neige, un habit de neige (habit de ski doo).
- 4) La Ville de Saint-Jérôme s'engage à fournir, aux employés travaillant à la pose de l'asphalte, des bottines appropriées.
- 5) La Ville de Saint-Jérôme s'engage à fournir annuellement à tous les employés permanents et les employés auxiliaires, au plus tard le 1er avril de chaque année, trois (3) pantalons, quatre (4) chemises ou chandails "polo" au choix de l'employé de couleur bleu, dont le nettoyage et l'entretien sont aux frais de l'employé et au besoin un (1) couvre tout avec fermeture à glissière aux chevilles. Pour les préposés de l'aqueduc, la Ville s'engage à fournir deux (2) couvre tout doublés avec fermeture à glissière aux chevilles. Après entente avec l'employeur tout en respectant les sommes consenties au budget, les employés peuvent substituer certains vêtements. Pour les employés mentionnés à l'appendice « B-1 », ils auront droit à un équivalent correspondant à 50 % des vêtements consentis aux employés permanents. Pour les employés temporaires autres que ceux prévus à l'appendice « B-1 » : 2 polos.
- 6) La Ville de Saint-Jérôme s'engage à verser aux mécaniciens motorisés et au peintre débosseleur un montant de deux cent cinquante dollars (250,00 \$). Ce montant sert pour compenser le bris, la perte et/ou la dépréciation de tous les outils nécessaires à leur métier; les employés demeurant entièrement responsables de leurs outils. En 2009 un montant de deux cent soixante dollars (260,00 \$), en 2010 un montant de deux cent soixante-dix dollars (270,00 \$), en 2011 un montant de deux cent quatre-vingt dollars (280,00 \$), en 2012 un montant de deux cent quatre-vingt-dix dollars (290,00 \$) et en 2013 un montant de trois cents dollars (300,00 \$).

Il est convenu que ce paiement est effectué au prorata des jours travaillés à titre de mécanicien motorisé ou de peintre débosseleur.

La Ville de Saint-Jérôme s'engage à couvrir les outils et le coffre des mécaniciens motorisés et au peintre débosseleur et cette protection couvre une valeur de remplacement en cas de perte (vol, incendie, accident).

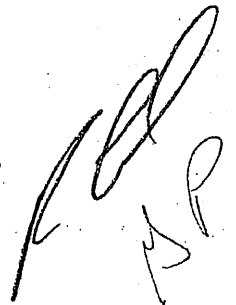
La Ville de Saint-Jérôme s'engage à mettre à la disposition des mécaniciens motorisés et des soudeurs, un habit de neige (habit de ski doo).

- 7) Préposé au courrier et préposé aux compteurs de stationnement (employés permanents): deux (2) uniformes avec blouson d'hiver, deux (2) chemises à manches courtes, deux (2) chemises à manches longues.
- 8) a) Les parties conviennent que les employés doivent porter au travail tout équipement sécuritaire et vêtements fournis ainsi que les bottines de sécurité approuvées CSA.  
b) Il est entendu que le coût est défrayé par l'employeur. Les parties doivent s'entendre sur une qualité de bottines et la Ville s'engage à demander des soumissions en conséquence à un fournisseur.



L'employé qui désire faire un choix de bottes répondant mieux à ses besoins et conformes aux normes de sécurité peut payer l'excédent du montant alloué par la Ville. L'achat est effectué chez le fournisseur désigné par la Ville et ce, en dehors des heures de travail.

- c) Pour les fonctions suivantes, des souliers de sécurité doivent être portés: concierge, pourvoyeur et messenger.
  - d) Il est obligatoire à l'employé de porter les bottines au travail.
  - e) Pour le remplacement (sur présentations des pièces usées).
  - f) Pour l'usine de filtration, les employés ont le choix entre les bottines ou les souliers de sécurité.
- 9) La Ville de Saint-Jérôme s'engage à fournir un casque de sécurité muni d'une pleine visière pour chaque employé de l'usine de filtration.
- 10) La Ville de Saint-Jérôme s'engage à fournir un système de télé-avertisseur pour les employés à l'usine de filtration et au besoin pour les employés concernés du service des loisirs un système de radio-portatif.
- 11) L'employé doit obligatoirement porter les vêtements et équipements fournis par l'employeur.
- 12) Pour les employés permanents occupant un poste à la division loisirs sportifs travaillant aux aré纳斯, l'employeur leur fournit un (1) manteau "quatre saisons" identifié à la Ville de Saint-Jérôme, à tous les deux ans. Le port de ce vêtement est obligatoire.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

**APPENDICE « E »**  
**HORAIRE USINE DE FILTRATION**

Horaire de 4 opérateurs					Horaire de 4 opérateurs-soutien			
JOUR	A	B	C	D	1	2	3	4
Dimanche	N	J	OFF	OFF	OFF	OFF	OFF	OFF
Lundi	N	J	OFF	OFF	ENTRETIEN	OFF	JOUR	SOIR
Mardi	OFF	J	OFF	N	ENTRETIEN	RÉSEAU	JOUR	SOIR
Mercredi	J8	OFF	OFF*	N	ENTRETIEN	RÉSEAU	JOUR	SOIR
Jeudi	J8	OFF*	OFF	N	ENTRETIEN	RÉSEAU	JOUR	SOIR
Vendredi	J	OFF	OFF	N	OFF	RÉSEAU	OFF	OFF
Samedi	OFF	N	J	OFF	OFF	OFF	OFF	OFF
Dimanche	OFF	N	J	OFF	OFF	OFF	OFF	OFF
Lundi	OFF	N	J	OFF	SOIR	ENTRETIEN	OFF	JOUR
Mardi	N	OFF	J	OFF	SOIR	ENTRETIEN	RÉSEAU	JOUR
Mercredi	N	J8	OFF	OFF*	SOIR	ENTRETIEN	RÉSEAU	JOUR
Jeudi	N	J8	OFF*	OFF	SOIR	ENTRETIEN	RÉSEAU	JOUR
Vendredi	N	J	OFF	OFF	OFF	OFF	RÉSEAU	OFF
Samedi	OFF	OFF	N	J	OFF	OFF	OFF	OFF
Dimanche	OFF	OFF	N	J	OFF	OFF	OFF	OFF
Lundi	OFF	OFF	N	J	JOUR	SOIR	ENTRETIEN	OFF
Mardi	OFF	N	OFF	J	JOUR	SOIR	ENTRETIEN	RÉSEAU
Mercredi	OFF*	N	J8	OFF	JOUR	SOIR	ENTRETIEN	RÉSEAU
Jeudi	OFF	N	J8	OFF*	JOUR	SOIR	ENTRETIEN	RÉSEAU
Vendredi	OFF	N	J	OFF	OFF	OFF	OFF	RÉSEAU
Samedi	J	OFF	OFF	N	OFF	OFF	OFF	OFF
Dimanche	J	OFF	OFF	N	OFF	OFF	OFF	OFF
Lundi	J	OFF	OFF	N	OFF	JOUR	SOIR	ENTRETIEN
Mardi	J	OFF	N	OFF	RÉSEAU	JOUR	SOIR	ENTRETIEN
Mercredi	OFF	OFF*	N	J8	RÉSEAU	JOUR	SOIR	ENTRETIEN
Jeudi	OFF*	OFF	N	J8	RÉSEAU	JOUR	SOIR	ENTRETIEN
Vendredi	OFF	OFF	N	J	RÉSEAU	OFF	OFF	OFF
Samedi	N	J	OFF	OFF	OFF	OFF	OFF	OFF

\*Congé hebdomadaire considéré comme un dimanche (article 12.12)

\* APPENDICE « F »  
CÉDULE LOISIRS

## A) Cédule de travail "HIVER"

La cédule d'hiver pour la période débutant le ou vers le 15 octobre est établie pour une durée de vingt-six (26) semaines. Les heures travaillées sont de trente-neuf (39) heures en moyenne par semaine.

- 1- Le choix des cédules se fait par ancienneté parmi les employés permanents aux loisirs.
- 2- Il est convenu que ladite cédule peut être modifiée dans l'éventualité d'une nouvelle location de glace d'une durée d'au moins dix (10) semaines consécutives. Lors de la modification, les employés assignés à cet aréna, commencent et finissent leur journée de travail en conséquence de l'heure de la nouvelle location de glace.

Ceci est dans le but de ne pas changer le nombre d'heures travaillées dans la cédule.

- 3- Il est convenu que lorsqu'il y a une journée fériée dans une semaine, il y a une ou des modification(s) dans cette même semaine afin de permettre d'ajuster les heures travaillées durant cette même semaine.
- 4- Cette même cédule (sauf une ou des modifications pour les journées fériées) doit être présentée au plus tard la première semaine de septembre pour en permettre la signature par les employés de la cédule.

## B) Cédule de travail - "ÉTÉ"

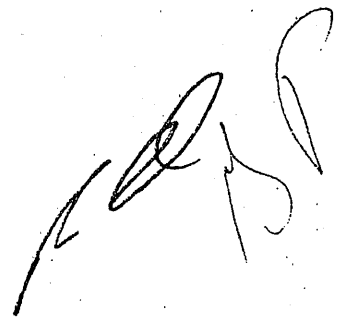
La cédule d'été pour la période débutant le ou vers le 15 avril est établie pour une durée de vingt-six (26) semaines. Les heures travaillées sont de trente-neuf (39) heures en moyenne par semaine.

- 1- Le choix des cédules se fait par ancienneté parmi les employés permanents aux loisirs.
- 2- Cette même cédule sauf pour une ou des modification(s), pour un ou des événement(s) et/ou les journées fériées doit être présentée au plus tard le 1er mars de chaque année pour en permettre la signature par les employés de la cédule.

## C) Temps supplémentaire en continuité aux heures régulières

Tous les employés affectés à la division loisirs sportifs, soit permanents, à l'essai, auxiliaires ou temporaires, peuvent effectuer du travail en continuité des heures régulières, pour un maximum de deux (2) heures (12.05).

Dans ce cas, le temps supplémentaire est compilé.



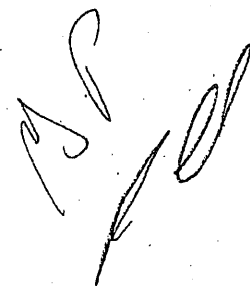
APPENDICE « F »  
CÉDULE LOISIRS

- D) 1- Après approbation du supérieur immédiat, tout employé permanent ou auxiliaire a le droit d'échanger du temps avec un membre d'un autre quart de travail. Le nombre de tels échanges est limité à trois (3) occasions par année par la personne qui en fait la demande. La demande doit être faite par écrit au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance.

Il est bien entendu que les employés impliqués dans ces échanges sont responsables de leur présence lors des dates prévues et dans le cas de non respect de l'échange, l'employé en défaut perd ce droit.

- 2- Il est convenu que pour un ou des employés travaillant sur une cédule de fin de semaine, il peut avoir une demande de changement de cédule de la part du supérieur immédiat lorsque l'événement ou les événements ne demandent pas autant de personnel.

Pour les employés travaillant sur la relève de jour, la période de repas est non rémunérée.



DIVISION LOISIRS SPORTIFS - CÉDULES DE TRAVAIL AUTOMNE/HIVER (39 heures)

MOIS :

SEMAINE NO :

NOM	DATE	DIMANCHE	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI
	1	C	7½ - 16½	7½ - 16½	7½ - 16½	7½ - 16½	7½ - 12½	C
	2	C	7½ - 16½	7½ - 16½	7½ - 16½	7½ - 16½	7½ - 12½	C
	3	C	7½ - 16½	7½ - 16½	7½ - 16½	7½ - 16½	7½ - 12½	C
	4	C	7½ - 16½	7½ - 16½	7½ - 16½	7½ - 16½	7½ - 12½	C
	5	C	7½ - 16½	7½ - 16½	7½ - 16½	7½ - 16½	7½ - 12½	C
	6	C	C	6 - 16½	6 - 16½	6 - 15½	6 - 16½	C
	7	6 - 16½	6 - 15½	C	C	C	6 - 16½	6 - 16½
	8	6 - 16½	6 - 16½	6 - 15½	C	C	C	6 - 16½
	9	8 - 16½	C	C	16½ - 24½	16½ - 24	16½ - 24	8 - 16½
	10	16½ - 24	16 - 24½	16½ - 24½	17 - 24½	C	C	16½ - 24
	11	17½ - 1	19½ - 24½	16 - 24½	C	C	16 - 1	16 - 1
	12	16 - 24	C	C	16½ - 24½	17 - 24½	18½ - 2	16½ - 24½

DIVISION LOISIRS SPORTIFS - CÉDULES DE TRAVAIL / ÉTÉ- (39 heures)

MOIS :

SEMAINE NO :

NOM	DATE	DIMANCHE	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI
	1	C	7½ - 16½	7½ - 16½	7½ - 16½	7½ - 16½	7½ - 12½	C
	2	C	7½ - 16½	7½ - 16½	7½ - 16½	7½ - 16½	7½ - 12½	C
	3	C	7½ - 16½	7½ - 16½	7½ - 16½	7½ - 16½	7½ - 12½	C
	4	C	7½ - 16½	7½ - 16½	7½ - 16½	7½ - 16½	7½ - 12½	C
	5	C	7½ - 16½	7½ - 16½	7½ - 16½	7½ - 16½	7½ - 12½	C
	6	C	7½ - 16½	7½ - 16½	7½ - 16½	7½ - 16½	7½ - 12½	C
	7	C	7½ - 16½	7½ - 16½	7½ - 16½	7½ - 16½	7½ - 12½	C
	8	C	7½ - 16½	7½ - 16½	7½ - 16½	7½ - 16½	7½ - 12½	C
	9	C	7½ - 16½	7½ - 16½	7½ - 16½	7½ - 16½	7½ - 12½	C
	10	C	7½ - 16½	7½ - 16½	7½ - 16½	7½ - 16½	7½ - 12½	C
	11	C	7½ - 16½	7½ - 16½	7½ - 16½	7½ - 16½	7½ - 12½	C
	12	C	16 - 24	16 - 23	16 - 24	16 - 24	16 - 24	C
	13	7½ - 16½	7½ - 16½	7½ - 16½	C	C	7½ - 12½	7½ - 16½
	14	7½ - 16½	7½ - 16½	7½ - 16½	C	C	12½ - 17½	7½ - 16½
	15	16 - 24	C	C	16 - 23	16 - 24	16 - 24	16 - 24
	16	7½ - 16½	7½ - 16½	C	C	7½ - 16½	12½ - 17½	7½ - 16½
	17	16 - 24	16 - 24	16 - 24	C	C	12½ - 19½	16 - 24

APPENDICE « G »

## ASSIGNATION D'ÉQUIPEMENT

## CHAUFFEURS ET OPÉRATEURS « A » et « B »

Les employés occupant les fonctions de chauffeurs « A » et « B » ou d'opérateurs « A » et « B » sont assignés pendant leurs heures régulières selon leur classe à un véhicule. En autant qu'il y a du travail à ce véhicule, l'opérateur ou le chauffeur ne transfère pas de véhicule. Lorsque son véhicule ou équipement est défectueux l'opérateur ou le chauffeur concerné est assigné selon la procédure prévue.

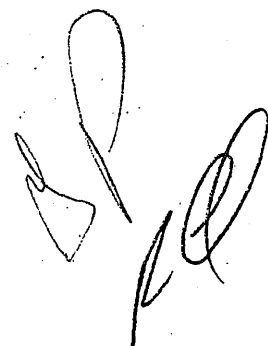
No	Nom	Fonction	Classe	Appareil
416	Jocelyn Cadieux (4 h à 12 h)	Opérateur A	11	2168
434	Yves Coupal	Opérateur A	11	2248
415	Jacques Thibault (4h à 12h)	Opérateur A	11	2169
545	Jules Douchin	Opérateur A	11	5107
534	Jean-Pierre Proulx	Opérateur A	11	5102
324	Denis Labelle	Opérateur A	11	2254
419	Denis Lebeau (B)/jamais de nuit	Opérateur A	11	3178
424	Sylvain Poirier (Vac-on et P6B)	Opérateur A	11	3173
	Vacant	Opérateur A	11	2249
518	Pierre Lesage	Opérateur B	9	2190
521	Yvon Patry	Opérateur B	9	3153
441	Denis Desjardins (Vac-on) (L-B-M)	Opérateur B	9	3160
443	Robert Papineau	Opérateur B	9	2154
532	Guy Bélair (4 h à 12 h)	Opérateur B	9	2147
549	Martin Renaud	Opérateur B	9	2123
449	Martine Champigny	Chauffeur ouvrier aqueduc égout	9	5124
629	Mike Longpré	Chauffeur ouvrier aqueduc égout	9	4102
	Vacant	Opérateur B	9	1090
519	André Mathieu	Chauffeur A	8	1103
523	Michel Sigouin	Chauffeur A	8	3175
522	Jocelyn Richer (A,M)	Chauffeur A	8	2219
422	Luc Boyer	Chauffeur A	8	2170
418	Armand Lagacé (A)	Chauffeur A	8	2156
569	Guy Cloutier (P6B)	Chauffeur A	8	1101
426	Marc Lapointe	Chauffeur A	8	2142
454	*Marc Thisdale	Chauffeur B	8	1102
525	Richard Paquin	Chauffeur B	6	4107
452	Serge Desormeaux	Chauffeur B	6	2122
628	Daniel Lauzon	Chauffeur B	6	2125
425	Michel Beaulieu	Chauffeur B	6	3157
626	Normand Dubé	Chauffeur B	6	1104

\*Sous réserve d'acceptation de poste.

APPENDICE « H »

LOCAL

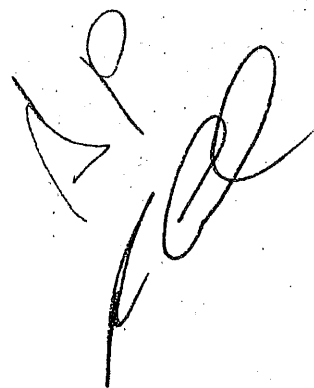
La Ville s'engage à fournir un local syndical situé au 495, rue Filion.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke, located in the bottom right corner of the page.

APPENDICE « I »

CONGÉS SANS SOLDE

L'employé qui désire obtenir un congé sans solde pour affaires personnelles en fait la demande à son supérieur immédiat dans un délai de trente (30) jours avant la date de son départ. La durée maximum du congé est fixée à un (1) an. Ledit congé sans solde ne doit entraîner aucun coût, direct ou indirect, pour la Ville, à l'exception des contributions au régime de sécurité sociale pour lequel l'employeur accepte de verser la première contribution mensuelle qui suit le début dudit congé. L'employé continue à accumuler son ancienneté.

A handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signature is stylized and appears to consist of several loops and a long horizontal stroke at the end.

APPENDICE « J »**CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ****1. Dispositions générales :**

Le régime de congé à traitement différé a pour but de permettre à un employé d'étaler son traitement de façon à pouvoir bénéficier d'une rémunération pendant une période de congé.

Pendant la "période chômée", l'employé ne peut recevoir de la Ville ou de qui que ce soit ayant un lien de dépendance avec celle-ci, une rémunération autre que celle convenue aux présentes.

Sous réserve des dispositions prévues aux présentes, l'employé bénéficie des avantages des conditions de travail auxquels il a droit s'il ne participait pas à la présente entente.

**2. Définitions :**

L'entente se divise en deux (2) périodes :

*Période travaillée :*

Période de l'entente durant laquelle l'employé exerce ses fonctions et reçoit le pourcentage de son traitement défini à la présente entente.

*Période chômée :*

Période de l'entente durant laquelle l'employé est en congé sans solde et reçoit le pourcentage de son traitement défini à la présente entente.

**3. Rémunération :**

Durée de la période chômée :	Durée de l'entente :			
Mois	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6	75 %	83.33 %	87.50 %	90 %
7	S/O	80.55 %	85.42 %	88.33 %
8	S/O	77.78 %	83.33 %	86.67 %
9	S/O	75 %	81.25 %	85 %
10	S/O	S/O	79.17 %	83.33 %
11	S/O	S/O	77.08 %	81.67 %
12	S/O	S/O	75 %	80 %

**4. Primes et autres congés :**

Toutes les primes, congés et autres conditions de travail demeurent en vigueur durant la période travaillée.

**5. Retour au travail :**

À la fin du congé, l'employé est réintégré au poste de travail qu'il occupait avant son départ. La période travaillée au retour doit être d'une durée au moins équivalente à la période chômée.

**6. Régime de retraite :**

La participation au régime de retraite est maintenue durant la période de l'entente, sous réserve des dispositions suivantes :

- 1) Durant la "*période travaillée*", l'employé contribue sur la base du traitement qu'il aurait reçu n'eut été de l'entente;
- 2) Durant la "*période chômée*", l'employé est considéré comme s'il est en congé sans solde. Il doit s'acquitter de sa part et de celle de la Ville s'il veut maintenir sa participation au régime.

7. Régime d'assurance :

- 1) Durant la "*période travaillée*", la Ville contribue sa cotisation sur la base du traitement qu'il aurait reçu n'eut été de l'entente;
- 2) Durant la "*période chômée*", la contribution de la Ville cesse. L'employé est considéré comme s'il était en congé sans solde et il peut demeurer couvert sous réserve du paiement des primes complètes comprenant la part de la Ville.

8. Contributions de la Ville aux régimes publics :

La Ville maintient sa contribution aux régimes publics d'assurance sociale (RAMQ, RRQ, CSST) durant toute la durée de l'entente, mais en ne tenant compte que de la portion du traitement effectivement versé durant celle-ci.

En ce qui concerne l'assurance emploi, la contribution n'est maintenue que durant la période travaillée, en tenant compte du traitement qu'aurait reçu l'employé n'eut été de l'entente.

9. Invalidité :

Si une invalidité survient durant la "*période travaillée*" et qu'elle prend fin avant le début de la "*période chômée*", la participation à l'entente se poursuit et l'employé reçoit durant son invalidité une prestation égale au pourcentage déterminé selon celle-ci.

La différence entre le traitement brut qu'aurait l'employé n'eut été de l'entente et le traitement qu'il a effectivement reçu, lui est remboursé sans intérêt.

Dans tous les cas où l'employé ne prend pas sa période de congé durant la période de l'entente, la Ville doit lui verser, dès la première année d'imposition suivant la fin de l'entente, la totalité des montants dus, en raison du traitement différé.

10. Congé sans solde :

Pendant la durée de l'entente, l'employé n'a droit à aucun congé sans solde.

11. Congé de maternité :

- 1) Si le congé de maternité commence durant la "*période travaillée*", l'entente est interrompue pendant la durée du congé de maternité et post-maternité le cas échéant et est prolongée d'autant après son terme. Pendant l'interruption, les dispositions sur le congé de maternité et post-maternité le cas échéant, s'appliquent. L'employé peut alors opter pour un désistement de l'entente, auquel cas il y a remboursement du traitement non versé.
- 2) Si le congé de maternité commence durant la "*période chômée*", l'entente est interrompue pendant la durée du congé de maternité et est prolongée d'autant après son terme. Pendant l'interruption, les dispositions sur le congé de maternité ou post-maternité le cas échéant, s'appliquent.

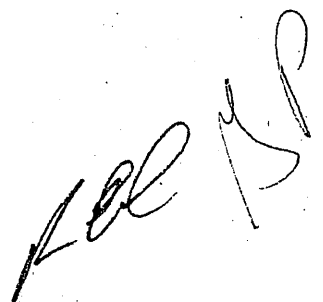
12. Modalités de paiement :

L'employé adresse un avis à l'employeur au moins quatre (4) semaines avant son départ en "*période chômée*" pour lui faire part de la fréquence des paiements désirée durant les congés.

Ses choix sont les suivants :

- 1) Recevoir une paie à toutes les deux (2) semaines, comme lorsqu'il travaille, au pourcentage de traitement défini dans l'attente;
- 2) Recevoir durant chaque année civile visée par le congé, un montant correspondant au total des paiements périodiques qui lui sont payables dans l'année si le premier choix est retenu. Le montant payable durant la première année civile du congé est versé au moment du départ et celui payable durant la deuxième année civile, au début de ladite année.

Durant la "*période chômée*", l'employé continue de bénéficier des augmentations générales accordées à tous les employés, sous réserve du pourcentage de traitement défini à la présente entente. Le nouveau traitement lui est versé selon les modalités de paiement prévues ci-haut.



APPENDICE « J »

CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

Entente relative à un congé à traitement différé

1.0 Les parties:

La présente entente lie la Ville de Saint-Jérôme et \_\_\_\_\_ (nom de l'employé).

2.0 Durée de l'entente:

La présente entente entre en vigueur le \_\_\_\_\_ et se termine le \_\_\_\_\_.

3.0 Durée de la période chômée:

La "période chômée" sera d'une durée de \_\_\_\_ mois, soit les derniers \_\_\_\_ mois de l'entente.

4.0 Traitement:

Pour chacune des années visées par la présente entente, l'employé reçoit \_\_\_\_\_ % du traitement auquel il aurait droit n'eût été de la présente entente.

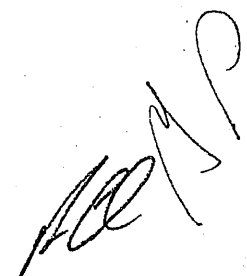
5.0 Signatures:

\_\_\_\_\_  
l'employé

\_\_\_\_\_  
pour la Ville

\_\_\_\_\_  
date

\_\_\_\_\_  
date



## APPENDICE « K »

## FORMULAIRE D'ABSENCES ACTIVITÉS SYNDICALES (SP-20)

## RESSOURCES HUMAINES

Nom de l'employé \_\_\_\_\_ Section locale \_\_\_\_\_

Date(s) d'absence : \_\_\_\_\_

Durée : de \_\_\_\_\_ à \_\_\_\_\_

NATURE DE L'ABSENCE	PAYÉ PAR LA VILLE	BANQUE	SANS SOLDE
Congrès, stages d'études, art. 6.04 :		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Réunions du comité exécutif et autres activités syndicales art. 6.04 :		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comités conjoints art. 6.07 : -Santé/sécurité -C.R.T (comité relation travail) -Griefs -Évaluation -Sociaux (PAE)	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		
Séance de négociation art. 6.07	<input type="checkbox"/>		
Préparation de négociation	<input type="checkbox"/>		
Enquêtes art. 6.04: -Griefs -Évaluation	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Arbitrage art. 6.04 : -Membre du comité de grief (1 membre) maximum -Témoin	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres (spécifiez) :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

DEMANDÉ PAR : \_\_\_\_\_

DATE DE LA DEMANDE : \_\_\_\_\_

SIGNATURE DE L'EMPLOYÉ : \_\_\_\_\_ DATE \_\_\_\_\_

Selon art. 6.06 & 6.07 OUI  NON 

Explication : \_\_\_\_\_

SIGNATURE DU REPRÉSENTANT DE L'EMPLOYEUR : \_\_\_\_\_

NOTE : Une formule dûment remplie doit être présentée quarante-huit (48) heures à l'avance, au supérieur immédiat pour obtenir l'autorisation de quitter le travail.

APPENDICE « L »

FORMULAIRE D'ABSENCE (SP-15)

RESSOURCES HUMAINES

Nom de l'employé : \_\_\_\_\_ Numéro : \_\_\_\_\_

Le présent formulaire doit être complété avant la date prévue de l'absence, lorsqu'il s'agit d'absence prévisible.

VACANCES (veuillez cocher la case appropriée)

- Congé mobile (13.01)
- Vacances 14.02 A), 2<sup>e</sup> paragraphe
- Conversion vacances/maladie 14.02 C)

\_\_\_\_\_ Dates

REMISE DE TEMPS (12.19)

\_\_\_\_\_ Dates

CONGÉS SOCIAUX – 17 (veuillez cocher la case appropriée)

- Mariage
- Décès \* Joindre attestation de décès
- Naissance
- Divers (17.06)

\_\_\_\_\_ Dates

\_\_\_\_\_ Détails

\_\_\_\_\_ Date

\_\_\_\_\_ Signature de l'employé

\_\_\_\_\_ Date

\_\_\_\_\_ Représentant de l'employeur

JOURS DE MALADIE (veuillez cocher la case appropriée)

- Maladie sans solde (16.04)
- Maladie avec solde (16.04)
- Consultation : médecin, dentiste, oculiste, chiropraticien (16.08) \* Joindre la confirmation du rendez-vous
- Quitter le travail, raison de maladie (16.09)
- Absence selon 16.10

\_\_\_\_\_ Dates

\_\_\_\_\_ Remarques

ACCUSÉ DE RÉCEPTION

\_\_\_\_\_ Signature de l'employé

\_\_\_\_\_ Reçu le

\_\_\_\_\_ Signature du représentant de l'employeur

APPENDICE « M »

## DIVISION ET REGROUPEMENT DE FONCTIONS

Voie publique, parcs et  
mécanique

<u>Poste</u>	<u>Classe</u>
<b><u>SECTION VP parcs</u></b>	
Journalier	1
Chauffeur C	2
Râtelier béton asphalte	4
Opérateur C	5
Préposé à la signalisation	6
Préposé aux jeux de parcs	7
Chauffeur B	6
Chauffeur A	8
Opérateur B	9
Préposé horticulture	9
Émondeur	10
Opérateur A	11

**SECTION MÉCANIQUE**

Soudeur	11
Mécanicien motorisé	12
Peintre débosseleur	7
Commissionnaire	3
Opérateur cours et magasin	9
Pourvoyeur senior	5

***Hygiène du milieu***

<u>Poste</u>	<u>Classe</u>
<b><u>SECTION RÉSEAU</u></b>	
Ouvrier du réseau d'aqueduc	9
Ouvrier du réseau d'aqueduc et Chauffeur	9
Opérateur A récurer	11
<b><u>SECTION TRAITEMENT EAU POTABLE</u></b>	
Opérateur d'usine	12
Électromécanicien	16

Bâtiments et matières résiduelles

<u>Poste</u>	<u>Classe</u>
<b><u>SECTION BÂTIMENTS</u></b>	
Journalier	1
Concierge	1
Préposé compteur de stationnement	7
Briqueteur maçon	7
Peintre en bâtiment	8
Menuisier	9
Mécanicien machinerie fixe	12
Tuyauteur	12
Électricien	14
Maître électricien	20
Électromécanicien	16

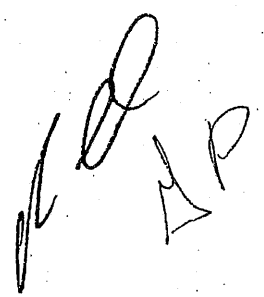
Loisirs sportifs

<u>Poste</u>	<u>Classe</u>
Ouvrier loisirs	6

APPENDICE « N »

LICENCE - CARTES DE COMPÉTENCE

Sur approbation, la Ville défraie pour les employés permanents et auxiliaires le coût annuel des licences ou cartes de compétence exigées par différents organismes compétents ou lois et, qui sont nécessaires à la fonction de l'employé.

Handwritten signature or initials in the bottom right corner of the page.

APPENDICE « O »

## FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

Les deux parties conviennent de mettre en place un comité de formation et de perfectionnement formé de deux (2) représentants de chacune des parties.

Ce comité a comme mandat d'analyser les besoins de formation des employés cols bleus de la ville et de faire ses recommandations à la Ville concernant l'ordre de priorité de la formation à donner.

Formation

Les offres de formation sont offertes par voie d'affichage « spécial » portant la mention « FORMATION », la sélection des employés retenus pour suivre la formation (en fonction des places disponibles) est faite sur la base d'ancienneté des employés permanents qui ont signifié leur intérêt et par la suite les auxiliaires.

L'employé en période de formation est rémunéré dans sa fonction d'origine comme s'il était au travail.

Si la formation est donnée à l'extérieur de Saint-Jérôme, les frais raisonnables de repas et de transport sont défrayés par la Ville. Sauf si les cours sont dispensés dans l'une ou l'autre des villes frontalières de Saint-Jérôme.

L'employé qui n'est pas actuellement classifié chauffeur A et B ou opérateur A et B et qui refuse de suivre lesdits cours, n'est pas considéré lors de promotion ou affectation temporaire à ces postes sauf ceux qui rencontrent les exigences normales de cet emploi.

Perfectionnement

Tout employé désirant suivre, dans une école ou une université reconnue, un cours relié d'une façon ou d'une autre au poste qu'il occupe ou qu'il pourrait occuper à l'emploi de la ville et qui veut se voir rembourser ses frais de scolarité (livres et matériel inclus), doit, au préalable, en faire la demande par écrit à la Direction du Service des ressources humaines, un (1) mois avant le début du cours.

La Ville verse à l'employé cent pour-cent (100 %) des frais de scolarité si ce dernier a réussi son cours sur présentation des pièces justificatives : factures et relevés de notes.

Il est entendu que ces cours doivent être suivis en dehors des heures normales de travail stipulées au présent contrat. Dans tous les cas contraires, le directeur du service doit en donner son approbation et les heures où l'employé est ainsi absent ne sont pas payées.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

APPENDICE « P »

LETTRE D'ENTENTE

---

ENTRE : LA VILLE DE SAINT-JÉRÔME  
(ci-après désignée « La Ville »)

ET : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 308  
(ci-après désignée « Le Syndicat »)

---

OBJET : Usine de filtration - vacances et téléavertisseur

(Projet à l'essai pour la durée de la convention collective à être révisée après 24 mois à la demande de l'une des deux parties)

Choix de vacances :

A) Pendant la période de vacances du 2<sup>e</sup> lundi de septembre au 31 décembre :

Un maximum de deux (2) travailleurs en vacances en même temps avec un plafond de deux (2) membres de l'équipe d'opération.

Les demandes de congé sont faites au plus tard le 1<sup>er</sup> août, le tout sujet à vérification et approbation pour le 1<sup>er</sup> septembre.

Les remplaçants sont, en ordre de priorité : soir, jour et entretien (en dernier recours). Jour a priorité pour les blocs de vacances et remplace que les blocs de vacances.

B) Pendant la période de vacances du 1<sup>er</sup> janvier au 2<sup>e</sup> lundi de mai :

Un maximum de deux (2) travailleurs en vacances en même temps avec un plafond de deux (2) membres de l'équipe d'opération.

Les demandes de congé sont faites au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre, le tout sujet à vérification et approbation pour le 1<sup>er</sup> novembre.

Les remplaçants sont, en ordre de priorité : soir, jour et entretien (en dernier recours). Jour a priorité pour les blocs de vacances et remplace que les blocs de vacances.

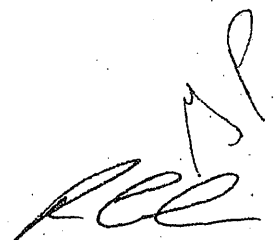
Téléavertisseur :

Un essai avec un (1) seul téléavertisseur est proposé et durera aussi longtemps que toutes les offres de temps supplémentaire trouveront un preneur. La période d'essai prendra fin si l'équipe de huit (8) opérateurs de l'usine ne couvrent pas toutes les offres de temps supplémentaire.

Modalités d'essai

Un (1) téléavertisseur est fourni à l'opérateur réseau;

La disponibilité est du lundi 19 h au lundi 19 h et est pour toute la période;



Lorsque l'opérateur réseau est en congé, le téléavertisseur est transféré à un autre opérateur soutien selon l'ordre suivant : soir, jour et entretien;

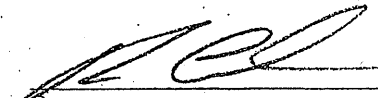
Un montant de 260 \$ est alloué pour le téléavertisseur;

La compilation du temps supplémentaire se fait selon l'article 12:07

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ :

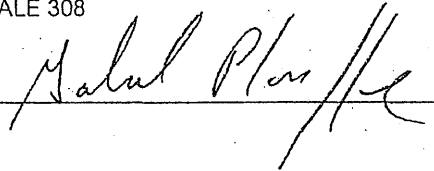
À Saint-Jérôme, ce 21 NOV 2008

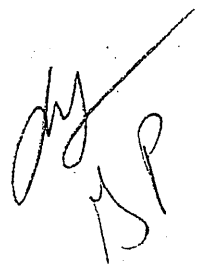
« LA VILLE »  
VILLE DE SAINT-JÉRÔME

  
Par : \_\_\_\_\_

À Saint-Jérôme, ce 21 NOV 2008

« LE SYNDICAT »  
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, SECTION  
LOCALE 308

  
Par : \_\_\_\_\_

  
dy  
ISP

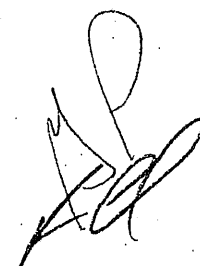
APPENDICE « Q »

TRAVAUX PUBLICS

ACTIVITÉS

HORAIRE DE TRAVAIL ET SOUS TRAITANCE

Note : tableau à titre indicatif

A handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signature is stylized and appears to consist of several overlapping loops and lines.

APPENDICE « Q »

Travaux publics- horaire de travail et sous-traitance

Division Bâtiments et Matières résiduelles

Section Bâtiments

« CONCIERGERIE » Activité	Interne	Externe	Mixte	Interne Externe	Externe Interne	Horaire		
						Jour	Soir	Nuit
Viéux Palais /Garage municipal (St-Antoine) Bibliothèque St-Antoine	x					x	x	x
Stationnement 10 St-Joseph/280 Labelle/ Archive, 106e Avenue	x					x	x	x
Bibliothèque Bellefeuille/Maison des Jeunes Garage municipal (Bellefeuille) / Pavillon Centre,	x					x	x	x
Garage municipal (St-Jérôme)	x					x	x	x

## APPENDICE « Q »

## Travaux publics- horaire de travail et sous-traitance

## Division Bâtiments et Matières résiduelles

## Section Bâtiments

« ENTRETIEN GÉNÉRAL & SPÉCIALISÉ » Activité	Interne	Externe	Mixte	Interne Externe	Externe Interne	Horaire		
						Jour	Soir	Nuit
Peinture des bâtiments			x	x		x	x	x
Marquage de chaussée			x		x	x	x	x
Construction et entretien du mobilier urbain			x	x		x		
Construction et entretien du mobilier de bureau			x		x	x		
Entretien de la promenade	x					x		
Maçonnerie			x	x		x		
Entretien des terrains sportifs	x					x		
Construction / installation des côtés à neige sur camions	x					x		
Ménisierie – Entretien des bâtiments	x					x	x	
Projets spéciaux, déménagements et demandes diverses	x					x	x	x
Entretien des parcs-écoles			x	x		x		
Signalisation routière	x					x		

## APPENDICE « Q »

Travaux publics- horaire de travail et sous-traitance

Division Bâtiments et Matières résiduelles

Section Bâtiments

« ENTRETIEN GÉNÉRAL & SPÉCIALISÉ » Activité	Interne	Externe	Mixte	Interne Externe	Externe Interne	Horaire		
						Jour	Soir	Nuit
Entretien des piscines			x	x		x		
Entretien des systèmes de plomberie et chauffage			x		x	x		
Entretien des systèmes électriques des bâtiments			x	x		x		
Entretien du réseau d'éclairage de rues et des parcs / Saint-Jérôme			x		x	x	x	x
Entretien des feux de circulation			x		x	x		x
Entretien des systèmes de climatisation ventilation et compresseurs			x		x	x		
Parcomètres et distributeurs			x	x		x		

## APPENDICE « Q »

Travaux publics- horaire de travail et sous-traitance

Division Voie publique, parcs et mécanique

## Section Mécanique

« MÉCANIQUE » Activité	Interne	Externe	Mixte	Interne Externe	Externe Interne	Horaire		
						Jour	Soir	Nuit
Entretien préventif et prédictif des véhicules			x	x		x	x	x
Entretien correctif des véhicules			x	x		x	x	x
Atelier de soudure			x	x		x	x	x
Entretien de la carrosserie			x	x		x	x	x

APPENDICE « Q »

Travaux publics- horaire de travail et sous-traitance

Division Hygiène du milieu

Section Réseau

« AQUEDUC (RÉGIONAL)» Activité	Interne	Externe	Mixte	Interne Externe	Externe Interne	Horaire		
						Jour	Soir	Nuit
Réparation de fuites			x		x	x		
Réparation de vannes			x		x	x		
Lecture de compteurs inter municipaux	x					x		

## APPENDICE « Q »

## Travaux publics- horaire de travail et sous-traitance

## Division Hygiène du milieu

## Section Réseau

« AQUEDUC (LOCAL) » Activité	Interne	Externe	Mixte	Interne Externe	Externe Interne	Horaire		
						Jour	Soir	Nuit
Réparation de fuites	x					x		
Réparation de vannes	x					x		
Changement de bornes-fontaines			x	x		x		
Réparation de bornes-fontaines			x	x		x		
Entretien de bornes-fontaines, des régulateurs et des poteaux indicateur			x	x		x		
Recherche de fuites			x		x	x	x	x
Lecture et entretien des compteurs			x	x		x		
Rinçage du réseau	x					x	x	x
Perçage de conduites des branchements de service			x	x		x		
Localisation de conduites			x	x		x		
Transport de matériaux d'emprunt, pierre et sable			x	x		x		
Dégel de conduites			x	x		x		
Entretien de puits / supprimeur			x		x	x	x	x

APPENDICE « Q »

Travaux publics- horaire de travail et sous-traitance

Division Hygiène du milieu

Section Réseau

« AQUEDUC (LOCAL) » Activité	Interne	Externe	Mixte	Interne Externe	Externe Interne	Horaire		
						Jour	Soir	Nuit
Services aux entrepreneurs mandatés	x					x		
Disposition de rebuts			x		x	x		
Peinture des bornes-fontaines			x	x		x		
<b>DÉNEIGEMENT DES BORNES-FONTAINES</b>								
Secteur Bellefeuille			x	x		x	x	x
Secteur Lafontaine			x	x		x	x	x
Secteur St-Antoine			x	x		x	x	x
Secteur St-Jérôme			x	x		x	x	x

## APPENDICE « Q »

Travaux publics- horaire de travail et sous-traitance

Division Hygiène du milieu

Section Réseau

« EGOUS (LOCAL) » Activité	Interne	Externe	Mixte	Interne Externe	Externe Interne	Horaire		
						Jour	Soir	Nuit
Réparation de conduites	x					x		
Colmatage des puisards et des regards			x	x		x		
Réparation des puisards et des regards	x					x		
Nettoyage des conduites et des puisards			x	x		x	x	x
Branchement de services	x					x		
Installation de nouveaux puisards			x	x		x		
Entretien des fossés et des ponceaux	x					x		
Inspection du réseau			x		x	x		
Marquage des infrastructures	x					x		
Vérification infrastructures et protection (plaintes)			x	x		x		
Destruction de la vermine	x					x		
Localisation des conduites	x					x		
Réparation et entretien des outils			x	x		x		

APPENDICE « Q »

Travaux publics- horaire de travail et sous-traitance

Division Hygiène du milieu

Section Réseau

« EGOUTS (LOCAL) » Activité	Interne	Externe	Mixte	Interne Externe	Externe Interne	Horaire		
						Jour	Soir	Nuit
Station de pompage			x		x	x		
Transport des matériaux, pierre et sable			x	x		x		
Perçage de conduites			x	x		x		
Rapport de constatation	x					x		
Déglaçage des puisards	x					x	x	x

## APPENDICE « Q »

Travaux publics- horaire de travail et sous-traitance

Division voie publique, parcs et mécanique

Section voie publique et parcs

« VOIRIE D'ÉTÉ » Activité	Interne	Externe	Mixte	Interne Externe	Externe Interne	Horaire		
						Jour	Soir	Nuit
Entretien pavage			x	x		x	x	x
Préparation – pavage - scie			x	x		x		
Transport de pierre			x	x		x		
Entretien accotements de chemins, stationnements et rues en pierre			x		x	x		
Transports tas de balais	x					x		
Nettoyage abribus et place publique			x	x		x	x	
Terrains vacants et kiosques postaux			x	x		x	x	
Nettoyage des rues et stationnement			x	x		x	x	x
Nettoyage de trottoirs et poteaux			x	x		x	x	x
Nettoyage dépôt à neige	x					x	x	

## APPENDICE « Q »

## Travaux publics- horaire de travail et sous-traitance

## Division voie publique, parcs et mécanique

## Section voie publique et parcs

« ENLEVEMENT DE LA NEIGE » Activité	Interne	Externe	Mixte	Interne Externe	Externe Interne	Horaire		
						Jour	Soir	Nuit
Boîtes à sel (poser, remplir et enlever)	x					x	x	x
Exploitation dépôt à neige	x					x	x	x
Abribus et parcs publics	x					x	x	x
Travaux manuels	x					x	x	x
Tassement neige sur trottoirs			x	x		x	x	x
Épandage d'abrasifs trottoirs			x	x		x	x	x
Épandage rues et stationnements			x	x		x	x	x
Tassement neige rues et stationnements			x		x	x	x	x
Transport matériaux (abrasif)			x	x		x		
Chargement et transport de la neige Secteur St-Antoine			x	x		x	x	x
Chargement et transport de la neige Secteur Lafontaine			x	x		x	x	x
Équipe supplémentaire pour rues, écoles, etc.	x					x	x	x

*FR 15P*

APPENDICE « Q »

Travaux publics- horaire de travail et sous-traitance

Division voie publique, parcs et mécanique

Section voie publique et parcs

« ENLEVEMENT DE LA NEIGE » Activité	Interne	Externe	Mixte	Interne Externe	Externe Interne	Horaire		
						Jour	Soir	Nuit
Déglçage rues et puisards			x		x	x	x	x
Chargement de neige / Bouts de rues et stationnement			x	x		x	x	x

APPENDICE « Q »

Travaux publics- horaire de travail et sous-traitance

Division voie publique, parcs et mécanique

Section voie publique et parcs

« ORDURES Activité	Interne	Externe	Mixte	Interne Externe	Externe Interne	Horaire		
						Jour	Soir	Nuit
Cueillette des branches	x					x		
Cueillette des poubelles	x					x	x	
Cueillette des gros rebuts			x		x	x		
<b>ÉLIMINATION DES MATÉRIAUX SECS</b>								
Transports des matériaux secs			x	x		x		
PLACE DE LA GARE : 02-819-00-141 PLACE PUBLIQUE ET DE LA GARE ET BELVÉDÈRE : 02-027-00-141								
Entretien extérieur et intérieur	x					x	x	

APPENDICE « Q »

Travaux publics- horaire de travail et sous-traitance

Division voie publique, parcs et mécanique .

Section voie publique et parcs

« TERRAINS SPORTIFS 02-823-00-140 & 141 » Activité	Interne	Externe	Mixte	Interne Externe	Externe Interne	Horaire		
						Jour	Soir	Nuit
Coupe de gazon et entretien « lettre d'entente »	x					x		
PARCS-ÉCOLES 02-824-00-140 ET 141								
Coupe de gazon et entretien	x					x		

## APPENDICE « Q »

## Travaux publics- horaire de travail et sous-traitance

## Division voie publique, parcs et mécanique

## Section voie publique et parcs

«ESPACES VERTS» Activité	Interne	Externe	Mixte	Interne Externe	Externe Interne	Horaire		
						Jour	Soir	Nuit
Installation et enlèvement mobiliers urbains	x					x	x	
Protection hivernale	x					x	x	
Réparation de gazon	x					x		
Épandage de pesticides et engrais	x					x		x
Aération et ramassage de gazon	x					x		
Travaux d'horticulture plantation, arrosage, entretien	x					x		
Travaux d'arboriculture émondage, élagage, haies, plantation			x	x		x		
Coupe de gazon et entretien « lettre d'entente »	x					x		
Réensemencement			x	x		x		
Épandage de compost	x					x		

APPENDICE « R »

PARTICULARITÉS


**Boni d'ancienneté**

Il est convenu entre les parties qu'un boni d'ancienneté de cent cinquante dollars (150 \$) soit versé une (1) fois par année le ou vers le 1er février aux employés suivants compte tenu aux égards de l'harmonisation des conditions de travail :

Cadieux	Jocelyn
Caron	Jean-Louis
Coupal	Yves
Desjardins	Denis
Papineau	Robert
Thibault	Jacquelin

**Préposé au remonte pente Côte Parent**

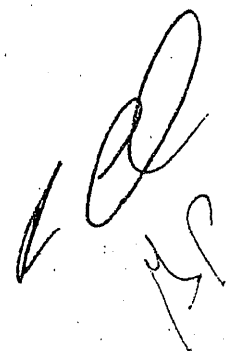
Il est entendu entre les parties de ne pas reconduire la lettre d'entente et que ce poste saisonnier fait partie de l'accréditation du S.C.F.P. 1017.



LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT L'ENTRETIEN DES IMMEUBLES

- 1.01 A l'exception de monsieur Michel Dubois, les employés qui détiennent un poste de concierge seront réaffectés de façon permanente, sans perte de droits et avantages, dans un poste de journalier et ce, dans un délai de trente (30) jours suivant le transfert des opérations de conciergerie à la sous-traitance;
- 1.02 Une fois les employés réaffectés selon 1.01, l'Employeur abolit les postes de concierge ainsi libérés et peut confier le travail relatif à l'entretien des immeubles à la sous-traitance;
- 1.03 Monsieur Michel Dubois conserve son poste de concierge et son horaire de travail est celui prévu à l'article 11.02 A) de la présente convention.
- 1.04 L'employeur peut abolir le poste détenu par monsieur Michel Dubois, dans l'éventualité où ce dernier quitte son emploi ou obtient une autre fonction de façon permanente, en vertu des dispositions prévues à la présente convention
- 1.05 Tonte de gazon

En contrepartie l'employeur accepte de rapatrier la tâche de la tonte de gazon aux employés cols bleus.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

## LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : LA VILLE DE SAINT-JÉRÔME  
(ci-après désignée « La Ville »)

ET : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 308  
(ci-après désignée « Le Syndicat »)

OBJET : Promotion d'employés temporaires au statut d'employés auxiliaires

CONSIDÉRANT les dispositions des articles 4.03 et 4.04 de la convention collective;

CONSIDÉRANT la volonté de la Ville d'accorder en promotion vingt-quatre (24) postes d'employés temporaires à celui d'auxiliaires;

LES PARTIES CONVIENNENT DONC DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. L'employeur convient de transformer vingt-quatre (24) postes d'employés temporaires en celui de poste d'employés auxiliaires.
3. Le 1<sup>er</sup> novembre 2008, les personnes suivantes se verront confirmés employés auxiliaires à un poste, classification et une date d'ancienneté et indiqué à l'appendice « B »

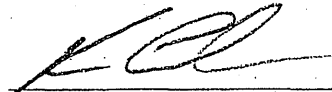
1	AUBIN, Georges	Auxiliaire journalier	3 novembre 2008	Classe 1
2	OUELLET, Claude	Auxiliaire journalier	4 novembre 2008	Classe 1
3	GAUTHIER, Monique	Auxiliaire hortultrice	5 novembre 2008	Classe 9
4	BOISSONNEAULT, Claude	Auxiliaire journalier	6 novembre 2008	Classe 1
5	LALANDE, Ginette	Auxiliaire hortultrice	7 novembre 2008	Classe 9
6	PILON, Yves	Auxiliaire journalier	10 novembre 2008	Classe 1
7	CLERMONT, Sylvain	Auxiliaire journalier	11 novembre 2008	Classe 1
8	GODARD, Daniel	Auxiliaire journalier	12 novembre 2008	Classe 1
9	LÉONARD, Daniel	Auxiliaire journalier	13 novembre 2008	Classe 1
10	DIRÉ, Nino	Auxiliaire journalier	14 novembre 2008	Classe 1
11	ST-DENIS, Chantal	Auxiliaire hortultrice	17 novembre 2008	Classe 9
12	CABANA, Christian	Auxiliaire journalier	18 novembre 2008	Classe 1
13	BERNIER, Benoit	Auxiliaire journalier	19 novembre 2008	Classe 1

4. Le 1<sup>er</sup> novembre 2009, la Ville convient de promouvoir au poste d'employé auxiliaire les trois employés temporaires suivants à l'appendice « B-1 »; lesquels se verront confirmés dans ce nouveau poste et accordés le statut d'employés auxiliaires;
5. Pour les années subséquentes 2010, 2011, 2012, et 2013 au 1<sup>er</sup> novembre, la Ville convient de promouvoir au poste d'employés auxiliaires les deux employés temporaires suivants à l'appendice « B-1 ». lesquels se verront confirmer dans ce nouveau poste et accorder le statut d'employés auxiliaires.
6. Dans un objectif commun d'efficacité opérationnelle, les employés auxiliaires horticulteurs/trices, classe 9, doivent effectuer le maximum d'heures régulières disponibles de travail dans leur fonction planifié par leur supérieur immédiat.
7. La présente entente entre en vigueur conformément à la Loi.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ :

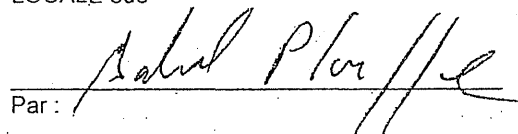
À Saint-Jérôme, ce *21 nov* 2008

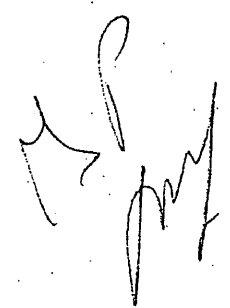
« LA VILLE »  
VILLE DE SAINT-JÉRÔME

  
\_\_\_\_\_  
Par :

À Saint-Jérôme, ce *21 nov* 2008

« LE SYNDICAT »  
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, SECTION  
LOCALE 308

  
\_\_\_\_\_  
Par :



LETTRE D'ENTENTE

ENTRE :

LA VILLE DE SAINT-JÉRÔME

(ci-après désignée « La Ville »)

ET :

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 308

(ci-après désignée « Le Syndicat »)

OBJET :

Mécanisme de promotion au poste de permanent et d'auxiliaire :

ATTENDU les négociations entre les parties;

ATTENDU la volonté de la Ville de maintenir le plancher d'emploi pour les employés permanents à son emploi à 72, pour la durée de la présente convention;

ATTENDU qu'il y a 100 employés permanents à l'emploi de la Ville au 18 septembre 2008;

ATTENDU l'intention des parties de réduire la liste des employés temporaire au 18 septembre 2008 comptant plus de deux (2) ans d'ancienneté au sein de la Ville;

EN CONSÉQUENCE DE CE QUI PRÉCÈDE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. Pour la durée de la présente convention, la Ville s'engage à garantir un minimum d'effectifs de 100 employés permanents;
3. Les parties conviennent mutuellement que les postes d'auxiliaires seront comblés en priorité par les employés temporaires ayant plus de deux ans d'ancienneté au 18 septembre 2008.
4. Les parties conviennent mutuellement que les employés temporaires ayant plus de deux ans d'ancienneté au 18 septembre 2008, détenant une formation spécialisée pourront accéder au poste permanent spécialisé laissé vacant selon leur rang d'embauche (appendice B-1) après que la procédure de comblement des postes affichés (article 8.04) soit finalisée.
5. Les employés temporaires n'ayant pas deux ans d'ancienneté au 18 septembre 2008 ne pourront accéder à un poste auxiliaire sans avoir préalablement obtenu un diplôme d'étude secondaire V ou son équivalent et qu'il puisse accomplir les exigences normales de la fonction.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ :

À Saint-Jérôme, ce 21 NOV 2008

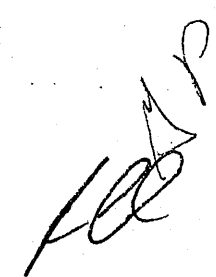
« LA VILLE »  
VILLE DE SAINT-JÉRÔME

Par : 

À Saint-Jérôme, ce 21 NOV 2008

« LE SYNDICAT »  
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, SECTION  
LOCALE 308

Par : 



LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : LA VILLE DE SAINT-JÉRÔME  
(ci-après désignée « La Ville »)

ET : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 308  
(ci-après désignée « Le Syndicat »)

OBJET : Poste d'employés aux arénas :

ATTENDU QUE depuis le regroupement, les employés de la Ville effectuent les travaux aux arénas Jacques-Locas et Melançon et que l'aréna Saint-Antoine est en sous-traitance;

ATTENDU QUE la situation particulière causée par la fermeture de l'aréna Jacques-Locas;

ATTENDU QUE la Ville a initié avec les représentants syndicaux des discussions relatives aux travaux effectués en sous-traitance à l'aréna Jacques Locas;

ATTENDU QUE la Ville désire poursuivre ces discussions;

EN CONSÉQUENCE DE CE QUI PRÉCÈDE, LES PARTIES CONVIENNENT DONC DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. La Ville s'engage à mettre fin en août 2010 au contrat de sous-traitance liant l'aréna de Saint-Antoine et permettre ainsi aux employés cols bleus d'effectuer les tâches tant à l'aréna Saint-Antoine qu'à l'aréna Melançon;
3. Les parties s'engagent à discuter du transfert des employés pouvant être affectés par la concession totale ou partielle des arénas ou du droit d'exploitation de celles-ci, ou par la fermeture de l'une ou l'autre des arénas;
4. Pour la durée de la présente convention, la Ville s'engage à maintenir les emplois des employés permanents ou auxiliaires visés par de telles concessions ou fermetures.
5. La Ville convient d'aviser le syndicat au moins un an avant la fermeture d'un aréna à moins que cette fermeture soit hors du contrôle de l'employeur.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ :

À Saint-Jérôme, ce 21 nov 2008

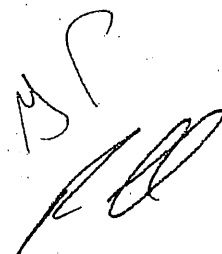
« LA VILLE »  
VILLE DE SAINT-JÉRÔME

Par : 

À Saint-Jérôme, ce 21 nov 2008

« LE SYNDICAT »  
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, SECTION  
LOCALE 308

Par : 



LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : LA VILLE DE SAINT-JÉRÔME  
(ci-après désignée « La Ville »)

ET : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 308  
(ci-après désignée « Le Syndicat »)

OBJET : Postes vacants aux loisirs

CONSIDÉRANT les postes vacants à la Division des loisirs sportifs;

CONSIDÉRANT la situation particulière causée par la fermeture de l'aréna Locas;

CONSIDÉRANT les besoins spécifiques à la section voie publique et parcs pour la période hivernale;

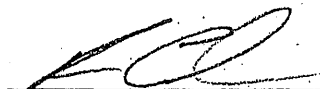
EN CONSÉQUENCE DE CE QUI PRÉCÈDE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. La Ville s'engage à combler les deux postes permanents laissés vacants à la division des loisirs sportifs;
2. Les parties conviennent que jusqu'au 31 août 2010, les employés visés par la présente lettre d'entente seront rélocalisés à la section voie publique et parcs pour la période hivernale, soit du 3<sup>e</sup> lundi de novembre au 2<sup>e</sup> vendredi de mars de l'année suivante;
3. Durant la période où les employés seront rélocalisés au poste de journalier à la section (voie publique et parcs), les employés conserveront les mêmes conditions et modalités d'emploi (salaire, classe d'emploi, rang d'ancienneté etc.) comme s'ils étaient demeurés à la division des loisirs sportifs;
4. Ces deux postes sont affectés sur la relève de jour pour la période hivernale;
5. La présente entente entre en vigueur conformément à la Loi.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ :

À Saint-Jérôme, ce 21 NOV 2008

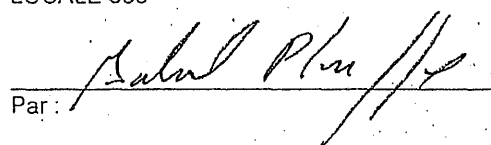
« LA VILLE »  
VILLE DE SAINT-JÉRÔME



Par :

À Saint-Jérôme, ce 21 NOV 2008

« LE SYNDICAT »  
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, SECTION  
LOCALE 308



Par :



LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : LA VILLE DE SAINT-JÉRÔME  
(ci-après désignée « La Ville »)

ET : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 308  
(ci-après désignée « Le Syndicat »)

OBJET : Michel Léonard – surveillant des installations sportives et culturelles – statut d'auxiliaire

CONSIDÉRANT que M. Michel Léonard a travaillé pour l'ancienne municipalité de Bellefeuille pendant seize (16) ans et est à l'emploi de la nouvelle Ville depuis le regroupement;

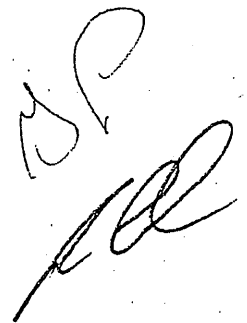
CONSIDÉRANT que M. Léonard a effectué diverses fonctions à l'époque à l'intérieur d'une accréditation mixte;

CONSIDÉRANT l'entente entre la municipalité de Bellefeuille et la Commission de la santé et de la sécurité du travail pour un emploi convenable;

EN CONSÉQUENCE DE CE QUI PRÉCÈDE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

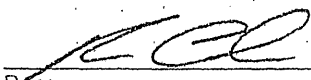
1. M. Michel Léonard est promu au statut d'employé auxiliaire comme journalier classe 1 et a droit aux bénéfices de la convention collective tel que prévu à l'article 4.03 H);
2. M. Michel Léonard fera partie de la Division des loisirs sportifs comme surveillant aux installations sportives et culturelles;
3. Conditions particulières
  - L'horaire de travail est de quarante (40) heures par semaine, du lundi au vendredi de 15 h 30 à 0 h, incluant une pause non rémunérée de trente (30) minutes;
  - La durée d'emploi est de quarante-huit (48) semaines par année (1 920 heures);
  - Vacances : les indemnités correspondant à la LNT de 6 % sont versées à chaque paie;
  - La Ville fournit les vêtements tels que prévu à l'appendice «D» de la convention collective.
  - L'article 8.04 ne s'applique pas.
4. Dans l'éventualité de la vacance permanente de ce poste, il sera aboli et les tâches seront redistribuées aux employés cols bleus du service;
5. Dans l'éventualité de vacance temporaire de ce poste il ne sera pas remplacé et les tâches ou partie de tâches seront redistribuées aux employés cols bleus du service;

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ :



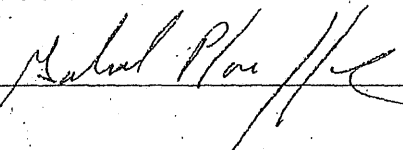
À Saint-Jérôme, ce 21 NOV 2008

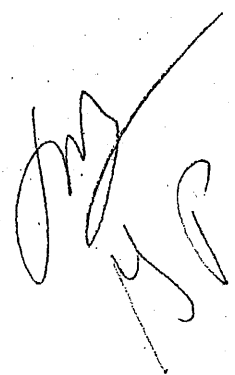
« LA VILLE »  
VILLE DE SAINT-JÉRÔME

  
\_\_\_\_\_  
Par :

À Saint-Jérôme, ce 21 NOV 2008

« LE SYNDICAT »  
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, SECTION  
LOCALE 308

  
\_\_\_\_\_  
Par :



**LETTRES D'ENTENTE POSTÉRIEURES**

**À LA SIGNATURE**

**DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

LETTRE D'ENTENTE  
ENTRE  
LA VILLE DE SAINT-JÉRÔME  
(CI-APRÈS APPELÉE LA VILLE)  
ET  
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 308  
(CI-APRÈS APPELÉ LE SYNDICAT)

CONSIDÉRANT QUE l'article 8.13 doit s'appliquer aux employés permanents et aux employés auxiliaires seulement.

EN CONSÉQUENCE DE CE QUI PRÉCÈDE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. L'article 8.13 est modifié comme suit :

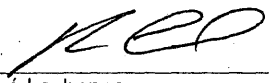
Toute affectation temporaire se fait seulement à l'intérieur de la section concernée sauf pour les employés temporaires de la liste B-1 qui peuvent être affectés dans une autre section pour un remplacement ou un surcroît de travail. L'assignation dans une autre section se fait après les employés de la liste B-1 de la section concernée, selon l'article 8.12.

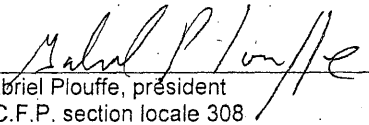
2. La présente entente entre en vigueur conformément à la Loi

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Saint-Jérôme, le 9 du mois de mars 2009

VILLE DE SAINT-JÉRÔME

S.C.F.P. SECTION LOCALE 308

  
René Lachance  
Directeur général adjoint des services  
administratifs

  
Gabriel Plouffe, président  
S.C.F.P. section locale 308

LETTRE D'ENTENTE  
ENTRE  
LA VILLE DE SAINT-JÉRÔME  
(CI-APRÈS APPELÉE LA VILLE)  
ET  
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 308  
(CI-APRÈS APPELÉ LE SYNDICAT)

CONSIDÉRANT QUE l'article 4.04 F) 2- doit s'appliquer seulement pour les employés temporaires de la liste B-1;

CONSIDÉRANT QU'il est nécessaire de préciser le texte de l'article.

EN CONSÉQUENCE DE CE QUI PRÉCÈDE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :


L'article 4.04 F) 2- est remplacé par :

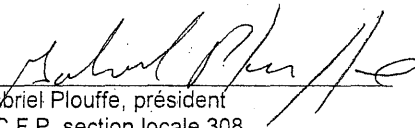
1. Les mises à pied s'effectuent par ordre inverse d'embauche à l'intérieur de chaque section pour les employés temporaires de la liste B-1.
2. La présente entente entre en vigueur conformément à la Loi

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Saint-Jérôme, le 9 du mois de mars 2009

VILLE DE SAINT-JÉRÔME

S.C.F.P. SECTION LOCALE 308

  
René Lachance  
Directeur général adjoint des services  
administratifs

  
Gabriel Plouffe, président  
S.C.F.P. section locale 308

LETTRE D'ENTENTE  
ENTRE  
LA VILLE DE SAINT-JÉRÔME  
(CI-APRÈS APPELÉE LA VILLE)  
ET  
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 308  
(CI-APRÈS APPELÉ LE SYNDICAT)

---

Objet : **Déneigement / Secteur Bellefeuille**  
(Secteur 1 et secteur industriel à l'exception des trottoirs)

---

**ATTENDU QUE** le contrat de l'entrepreneur en déneigement viendra à échéance le 15 mai 2009;


**ATTENDU QUE** la Ville désire harmoniser les services de déneigement sur tout le territoire urbain.

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

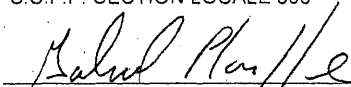
1. La Ville fera en régie le déneigement du secteur 1 et du secteur industriel, à l'exception des trottoirs dans le secteur Bellefeuille.
2. La Ville et le Syndicat mettront en place deux périodes pour le temps de fêtes, soit du dernier jour régulier travaillé, avant le 24 décembre, jusqu'au 1<sup>er</sup> jour régulier du retour au travail et le dernier jour régulier travaillé, avant le 31 décembre, jusqu'au 1<sup>er</sup> jour régulier du retour au travail, une procédure pour la mise en place d'un système de 25 téléavertisseurs sur une base volontaire qui obligera les employés à être disponibles pour le déneigement sur le territoire de la Ville, s'ils acceptent le téléavertisseur. Les employés concernés recevront une indemnité de 130 \$ par semaine (7 jours) pour assurer cette garde.
3. Les activités suivantes soient données à contrat :
  - Cueillette du recyclage au 10, rue St-Joseph
  - Livraison des bacs
  - Plomberie sur les terrains privés
  - Récupération de l'argent des parcomètres
  - Collecte et gestion des matières résiduelles (recyclage et déchets) des bâtiments municipaux :
    - Gare intermodale
    - Archives
    - 280, rue Labelle
    - Vieille gare
4. Les employés qui accepteront le téléavertisseur pour une des deux périodes pourront accumuler du temps supplémentaire à compter du 23 décembre au lieu du 1<sup>er</sup> janvier, comme stipulé à l'article 12.20 de la convention collective.
5. L'entente prend fin à l'échéance de la présente convention collective, soit le 31 décembre 2013.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Saint-Jérôme, le 29 du mois de mai 2009.

VILLE DE SAINT-JÉRÔME

  
René Lachance  
Directeur général adjoint des services  
administratifs

S.C.F.P. SECTION LOCALE 308

  
Gabriel Plouffe, président  
S.C.F.P. section locale 308

**LETTRE D'ENTENTE**

---

**ENTRE :**

**LA VILLE DE SAINT-JÉRÔME**

(ci-après désignée « La Ville »)

**ET :**

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 308**

(ci-après désignée « Le Syndicat »)

---

**OBJET :**

**Allocation automobile :**

**ATTENDU** les discussions entre les parties;

**ATTENDU** la volonté de rendre uniforme les procédures administratives de la Ville pour tous les employés;

**EN CONSÉQUENCE DE CE QUI PRÉCÈDE, LES PARTIES CONVIENNENT DONC DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente ;
2. Pour la durée de la présente convention, l'article 25.01 se lira comme suit :

L'employé requis de se servir de son automobile reçoit une allocation de 0,44 \$ du kilomètre.

Au 31 décembre de chaque année, l'allocation annuelle pour automobile est ajustée à la hausse ou à la baisse selon la variation de l'indice des prix à la consommation (décembre à décembre) région de Montréal, transport privé.

L'employé dont le travail nécessite l'utilisation régulière de son automobile doit fournir à la Ville une preuve à l'effet qu'il est assuré pour « affaires » et la Ville rembourse le paiement de la différence entre l'assurance tourisme et affaires.

**EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ :**

À Saint-Jérôme, ce 28 septembre 2009

**« LA VILLE »  
VILLE DE SAINT-JÉRÔME**

Par : 

À Saint-Jérôme, ce 28 septembre 2009

**« LE SYNDICAT »  
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 308**

Par : 



LETTRE D'ENTENTE  
ENTRE  
LA VILLE DE SAINT-JÉRÔME  
(CI-APRÈS APPELÉE LA VILLE)  
ET  
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 308  
(CI-APRÈS APPELÉ LE SYNDICAT)

---

Objet : Article 8.17 – Affectation temporaire

---

**ATTENDU QUE** les deux parties désirent clarifier l'interprétation de l'article 8.17 en regard à l'affichage temporaire pour la période hivernale et/ou estivale;

**ATTENDU QUE**, depuis plusieurs années, la Ville procède à l'affichage temporaire pour une durée variable en toute saison;

**ATTENDU QUE** cette entente ne porte aucun préjudice à la pratique établie.


**EN CONSÉQUENCE DE CE QUI PRÉCÈDE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

La Ville pourra afficher et attitrer des équipements pour la période hivernale et/ou estivale sur tous les horaires de travail régulier prévus à l'article 11.02 de la convention.

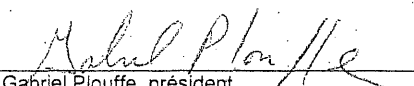
Lorsque lesdits équipements demandent une classe supérieure lorsqu'on ajoute un accessoire, l'employé devra l'opérer, si l'affichage a été fait en conséquence, et il sera rémunéré au taux de la classe supérieure.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Saint-Jérôme, le 30 du mois de septembre 2009.

VILLE DE SAINT-JÉRÔME

  
René Lachance  
Directeur général adjoint des services  
administratifs

S.C.F.P. SECTION LOCALE 308

  
Gabriel Plouffe, président  
S.C.F.P. section locale 308

LETTRE D'ENTENTE  
ENTRE  
LA VILLE DE SAINT-JÉRÔME  
(CI-APRÈS APPELÉE LA VILLE)  
ET  
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 308  
(CI-APRÈS LE SYNDICAT)

---

Objet : Nettoyage des emprises publiques à l'intérieur du centre-ville

---

ATTENDU QUE le nettoyage des emprises publiques à l'intérieur du centre-ville;

ATTENDU QU'à l'article 11.02 de la convention collective entre la Ville et le Syndicat, il n'y a aucun horaire de travail prévu pour une partie de la nuit;

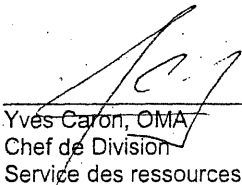
LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

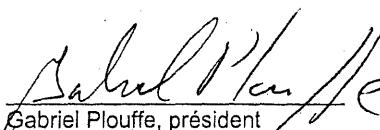
1. La Ville peut, à l'intérieur de la période prévue soit du premier lundi du mois de mai au dernier vendredi du mois d'octobre, appliquer l'horaire ci-dessous;
  - Du lundi au jeudi : de 4 h à 12 h 30;
  - Le vendredi : de 4 h à 9 h.
2. La Ville peut utiliser, à sa convenance, le nombre de balais motorisés et de camions-citernes, selon les besoins;
3. L'article 11.06 de la présente convention ne peut s'appliquer à cette entente;
4. L'entente prend fin à l'échéance de la convention collective en vigueur, soit le 31 décembre 2013.

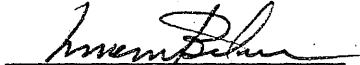
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Saint-Jérôme, le 25 du mois de mai 2010.

VILLE DE SAINT-JÉRÔME

S.C.F.P. SECTION LOCALE 308

  
Yves Caron, OMA  
Chef de Division  
Service des ressources humaines

  
Gabriel Plouffe, président  
S.C.F.P. section locale 308

  
Marcel Bélanger  
Directeur et greffier  
Service du greffe et des affaires juridiques

LETTRE D'ENTENTE  
ENTRE  
LA VILLE DE SAINT-JÉRÔME  
(CI-APRÈS APPELÉE LA VILLE)  
ET  
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 308  
(CI-APRÈS APPELÉ LE SYNDICAT)

---

Objet : Modification à l'article 8.17 b).

---

ATTENDU le 2<sup>e</sup> paragraphe de l'article 8.17 b) de la convention collective des cols bleus de la Ville de Saint-Jérôme concernant des conditions particulières lors d'une affectation temporaire de plus de 3 mois consécutifs ;

ATTENDU QUE les discussions entre les représentants de la Ville de Saint-Jérôme, dont Monsieur René Lachance, et le Syndicat Canadien de la Fonction Publique, section locale 308, se sont terminées le 29 octobre dernier ;

ATTENDU la réorganisation de la direction générale adjointe à la suite du départ de Monsieur René Lachance, une rétroactivité sera appliquée à compter de la date de la fin des discussions, soit le 29 octobre 2009 ;

ATTENDU la résolution numéro : CE-6252/10-06-08

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

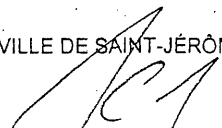
1. Le 2<sup>e</sup> paragraphe de l'article 8.17 b) soit remplacé par ce qui suit :

De plus, la rémunération relative aux vacances annuelles ainsi que le paiement des jours de maladie monnayables sont calculés proportionnellement au temps travaillé dans chaque fonction, et ce dans le cadre d'une affectation temporaire dans une classification salariale supérieure de plus de trois (3) mois consécutifs durant l'année de référence. Les absences pour vacances, temps supplémentaires accumulées, les congés mobiles, les libérations syndicales et les maladies de moins de 5 jours consécutifs n'interrompent pas la période de 3 mois consécutifs. La Ville devra procéder au calcul et au versement s'il y a lieu au plus tard le ou vers le 15 avril de l'année suivante.

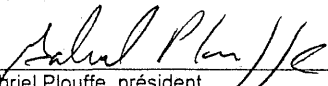
Pour la période hivernale (l'affectation temporaire effectuée par affichage), les périodes consécutives sont définies comme suit : du 1<sup>er</sup> janvier au 2<sup>e</sup> vendredi de mars et du 3<sup>e</sup> lundi de novembre au 31 décembre de l'année de référence.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Saint-Jérôme, le 14 du mois de <sup>juin</sup>~~mai~~ 2010.

VILLE DE SAINT-JÉRÔME

  
Yves Caron, Chef de division  
Service des Ressources humaines

S.C.F.P. SECTION LOCALE 308

  
Gabriel Plouffe, président  
S.C.F.P. section locale 308

  
MARCEL BÉLANGER, GREFFIER

LETTRE D'ENTENTE  
ENTRE  
LA VILLE DE SAINT-JÉRÔME  
(CI-APRÈS APPELÉE LA VILLE)  
ET  
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 308  
(CI-APRÈS APPELÉ LE SYNDICAT)

---

**Objet : Modifications de certaines dispositions de la convention collective**

---

**ATTENDU** la lettre d'entente signée entre la Ville et le Syndicat le 26 octobre 2011 concernant la réouverture de la convention collective (ci-après appelée « la Convention »), expirant le 31 décembre 2013, telle que modifiée par la lettre d'entente du 15 novembre 2011;

**ATTENDU** que cette lettre d'entente vise à permettre aux parties d'apporter des modifications à la Convention relativement à certaines dispositions;

**ATTENDU** l'entente globale intervenue entre les parties par la présente lettre d'entente concernant, notamment, l'horaire de travail en lien avec l'application de la Loi 430, le mouvement de personnel et la prolongation de la durée de la convention collective, le tout, en considération, notamment, de la reconnaissance d'un nouveau nombre d'employés permanents fixé à 110;

**ATTENDU** par ailleurs, la volonté de la Ville de maintenir le plancher d'emploi pour les employés permanents à son emploi à 72, conformément à l'article 9.05 de la Convention;

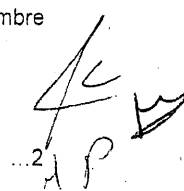
**ATTENDU** que la présente lettre d'entente aura ainsi préséance sur toutes dispositions à l'effet contraire ou incompatibles de la Convention ou de toute autre lettre d'entente antérieure, pour sa durée;

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

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;
2. Le premier alinéa du paragraphe B) du premier alinéa de l'article 4.03 de la Convention est remplacé par le suivant :

« B) L'employé auxiliaire effectue mille cinq cent soixante (1 560) heures de travail par période d'embauche de 12 mois consécutifs, débutant le premier lundi du mois de novembre de chaque année. »
3. Le premier alinéa de l'article 4.04 de la Convention relatif à la définition d'un employé temporaire est remplacé par le suivant :

« Désigne tout employé embauché pour un surcroît de travail, pour une durée maximale de mille trois cent vingt-six (1 326) heures travaillées à l'intérieur d'une période de douze mois consécutifs, débutant le premier lundi du mois de novembre de chaque année.



Handwritten signature and initials, possibly "AP" with a flourish.



4. L'article 4.07 de la Convention est amendé, en y ajoutant, après le troisième alinéa définissant le terme de « poste », la définition suivante :

« Poste hybride : poste regroupant deux (2) fonctions distinctes occupé par un seul employé, qui est rattaché à une seule section telle que déterminée dans la description d'emploi. »

5. L'article 8.04 de la Convention est remplacé par le suivant :

« 8.04 Comblement des postes affichés

Le poste est comblé dans l'ordre suivant parmi les personnes candidates ayant le plus d'ancienneté, à la condition que le candidat puisse accomplir les exigences normales de la fonction au terme de la période d'entraînement prévue à l'article 8.07:

- 1- par l'employé permanent de la même section;
- 2- par l'employé permanent de toute autre section;
- 3- par l'employé auxiliaire de la même section, à la condition qu'il possède la qualification académique minimum (secondaire V ou une équivalence émise par une institution reconnue par le ministère de l'Éducation);
- 4- par l'employé auxiliaire de toute autre section, à la condition qu'il possède la qualification académique minimum (secondaire V ou une équivalence émise par une institution reconnue par le ministère de l'Éducation);
- 5- par l'employé temporaire inscrit à l'appendice B-1, à la condition qu'il possède la qualification académique minimum (secondaire V ou une équivalence émise par une institution reconnue par le ministère de l'Éducation).

Pour l'employé occupant un poste hybride, il est tenu compte uniquement de la section de rattachement identifiée dans la description d'emploi pour déterminer la priorité applicable à celui-ci. »

6. L'article 11 de la Convention est amendé de la façon suivante :

- 6.1 Les horaires de travail prévus à l'article 11.02 sont redéfinis comme suit :

« 11.02 *Horaires de travail*

*Aux fins d'application de l'article 11, les horaires de travail sont définis comme suit :*

A) *Horaire de jour :*

*du lundi au jeudi : 7 h 30 à 16 h  
et le vendredi : 7 h 30 à 12 h 30*

B) *Horaire de soir :*

*du lundi au jeudi : 15 h 45 à 23 h 45  
et le vendredi : 12 h 30 à 19 h 30*

C) *Horaire de nuit :*

*le lundi : 0 h à 7 h 30  
et  
du mardi au jeudi : 23 h 30 à 7 h 30  
et le vendredi : 0 h à 7 h 30 »*

...3



6.2 La répartition hebdomadaire des heures de travail définie à l'article 11.03 de la Convention est redéfinie comme suit :

Horaire	Nombre d'heures par jour					
	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Total
De jour	8,5	8,5	8,5	8,5	5	39
De soir	8	8	8	8	7	39
De nuit	7,5	8	8	8	7,5	39

6.3 La période hivernale prévue au paragraphe C) du premier alinéa de l'article 11.05 de la Convention est redéfinie comme suit :

« 11.05 Mise en place des horaires de soir et/ou de nuit (flexibilité)

" ... "

C) La période hivernale débute le jour où la Ville entreprend ses opérations de déneigement, sablage et autres activités connexes : "premier lundi de décembre" et se termine le vendredi de la semaine où la Ville cesse lesdites opérations : "dernier vendredi de février de l'année suivante".

*Nonobstant ce qui précède, une période maximale de deux (2) semaines peut être utilisée par la Ville, aux fins de devancer ou de prolonger la période hivernale. Pour ce faire, la Ville doit transmettre le préavis minimum prévu au paragraphe 11.05 F) 2-i). »*

6.4 Le sous-paragraphe F) 3- du premier alinéa de l'article 11.05 de la Convention est amendé en y ajoutant, après le premier alinéa, le suivant :

« Nonobstant l'alinéa précédent, dans le cas des employés de l'équipe de rinçage, les dispositions de l'article 11.05, en dehors de la période hivernale, peuvent avoir pour effet de modifier l'horaire de travail pour une durée maximale de 12 semaines, alors que pour les employés de la deuxième équipe de travail assignée au récurage des conduites et puisards, les dispositions de l'article 11.05, en dehors de la période hivernale, peuvent avoir pour effet de modifier l'horaire de travail pour une durée maximale de 20 semaines. »

6.5 Les parties conviennent que la période de repas intercalaire prévue à l'article 11.08 de la Convention sera la suivante :

« 11.08 A) Période de repas intercalaire

*Tout employé bénéficie d'une période de repas selon le type d'horaire de travail et aux conditions suivantes :*

i) Horaire de jour

*Du lundi au jeudi inclusivement, la période de repas, d'une durée de trente (30) minutes rémunérées, débute à 12 h 30 et se termine à 13 h.*

4  
138

ii) Horaire de soir

Du lundi au jeudi inclusivement, la période de repas, d'une durée de trente (30) minutes rémunérées, débute à 18 h et se termine à 18 h 30.

Le vendredi, la période de repas, d'une durée de trente (30) minutes rémunérées, est prise selon les besoins opérationnels.

iii) Horaire de nuit

La période de repas, d'une durée de trente (30) minutes rémunérées, est prise de 3 h à 3 h 30.

- B) Occasionnellement, selon l'organisation du travail, la période de repas peut être retardée ou avancée d'un maximum de trente (30) minutes sans toutefois être annulée. »

6.6 Les parties conviennent que les périodes de repos intercalaire prévues à l'article 11.09 de la Convention sont redéfinies comme suit :

## « 11.09 Horaire de repos intercalaire

- A) Tout employé a droit à une période de repos rémunérée selon le type d'horaire et aux conditions suivantes :

i) Horaire de jour

Du lundi au vendredi inclusivement, une période de trente (30) minutes est prise de 10 h à 10 h 30, et ce, sans perte de rémunération.

Les périodes de repos se prennent sur les lieux de travail ou, sous toutes réserves, au plus proche restaurant.

ii) Horaire de soir

Du lundi au jeudi inclusivement, une période de trente (30) minutes est prise de 20 h 30 à 21 h, et ce, sans perte de rémunération.

Pour le vendredi, la période de repos intercalaire de trente (30) minutes est prise au court du quart de travail. La période de repos est prise selon les besoins opérationnels déterminés par la Ville, à l'intérieur de la période susmentionnée.

Les périodes de repos se prennent sur les lieux de travail ou, sous toutes réserves, au plus proche restaurant.

iii) Horaire de nuit

Du lundi au vendredi inclusivement, une période de trente (30) minutes est prise de 5 h à 5 h 30, et ce, sans perte de rémunération. Exceptionnellement, la pause peut être prise de 7 h 00 à 7 h 30 pour le ramassage dans le secteur centre-ville et les zones scolaires.

Les périodes de repos se prennent sur les lieux de travail ou, sous toutes réserves, au plus proche restaurant. »

Ac  
NS  
15



7. L'article 12.03 est amendé en y ajoutant, à la fin, l'alinéa suivant :

« Pour l'employé occupant un poste hybride, il est tenu compte uniquement de la fonction occupée par celui-ci au moment du rappel, mais du temps supplémentaire total effectué dans les deux (2) fonctions visées par le poste, pour déterminer l'ordre de priorité de l'employé »

8. Relativement au temps supplémentaire, l'article 12.05 de la Convention est redéfini comme suit :

« 12.05 *L'employeur n'est pas tenu d'offrir le temps supplémentaire selon l'article 12.03, lorsque les employés en poste peuvent effectuer un travail en continuité avec leurs heures régulières de travail pour une période maximum de deux (2) heures en temps supplémentaire; cependant, lors de la période hivernale, telle que définie à l'article 11.05 C), la période maximale est de quatre (4) heures pour le ramassage de la neige.* »

9. L'article 12.12 est amendé, en y ajoutant, après le paragraphe B), le suivant :

« C) Si, à la suite de l'application de la procédure d'offre de temps supplémentaire prévue à l'article 12.03, il n'y a aucun employé disponible ou qui a accepté l'offre de temps supplémentaire, pour effectuer la tâche requise, l'employeur pourra, à son choix, retenir les services d'un sous-traitant externe ou offrir la tâche à un employé déjà au travail. Dans ce dernier cas, si l'employé déjà au travail accepte de réaliser cette tâche, celui-ci sera rémunéré au taux de temps double (200 %) pour les heures effectuées dans cette tâche. »

10. L'article 14 de la Convention est amendé en y ajoutant, après l'article 14.05, l'article suivant :

« 14.06 Un employé absent en raison d'un accident du travail ou d'une maladie bénéficie, à son retour au travail, des journées de vacances qu'il peut cumuler durant une période n'excédant pas douze (12) mois à compter de la date de son absence. »

11. L'article 16.03 de la Convention est remplacé par le suivant :

« 16.03 Il est accordé à tout employé auxiliaire régi par les présentes, à la première période d'embauche de chaque année, un maximum de soixante-seize virgule cinq (76,5) heures de congés maladie pour une période d'embauché équivalant à mille cinq cent soixante (1 560) heures de travail.

Soixante-sept virgule cinq (67,5) heures sont monnayables et versées à la première paie reçue pour le travail effectué à compter du premier lundi du mois de novembre de chaque année. Le solde est accordé à tout employé auxiliaire par un cumulatif d'une (1) heure de congé maladie par mois, pour chaque mois complet de travail selon son taux de salaire régulier jusqu'à concurrence de neuf (9) heures. Les heures non utilisées en congé maladie sont conservées en banque et payées à la première paie reçue pour le travail effectué à compter du premier lundi du mois de novembre de l'année suivante.

L'employé auxiliaire embauché en cours d'année reçoit ces heures de maladie au prorata des heures travaillées au cours de la période d'embauche prévue à l'article 4.03 B), après avoir terminé avec succès sa période de probation. »



12. L'employeur peut confier à l'externe, en sous-traitance, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, les travaux liés aux secteurs suivants :

- éclairage de rue;
- fauchage;
- récurage.

En contrepartie, les travaux liés aux secteurs suivants seront réalisés, à l'interne, par les employés, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013 :

- Section du traitement de l'eau : surpresseurs;
- Section des réseaux d'aqueduc et d'égout : régulateurs.

13. Pour la durée de la convention collective, la Ville accepte de maintenir le nombre d'employés permanents à son emploi à 110, étant entendu que la Ville n'aura pas l'obligation de combler ou de créer tout autre poste permanent au-delà de ce nombre d'emplois permanents.

14. À la suite du comblement de postes qui sera effectué en lien avec la création des nouveaux postes permanents conformément à l'article 13 de la présente lettre d'entente, les parties conviennent que l'appendice B-1 sera remplacé par un nouvel appendice B-1 représentant la liste d'employés temporaires pouvant combler, selon une priorité déterminée par la date d'embauche, les postes d'auxiliaires ou de permanents laissés vacants, en lien avec le nombre d'employés permanents admissibles à la retraite facultative pour la durée de la Convention, ladite liste étant annexée à la présente lettre d'entente.

15. L'article 27.02 de la Convention est remplacé par le suivant :

« 27.02 Augmentation salariale 2012 à 2018 :

- 1<sup>er</sup> janvier 2012 2,7 % (année de transition)
- 1<sup>er</sup> janvier 2013 minimum 2 % maximum IPC province de Québec
- 1<sup>er</sup> janvier 2014 minimum 2 % maximum IPC province de Québec
- 1<sup>er</sup> janvier 2015 minimum 2 % maximum IPC province de Québec
- 1<sup>er</sup> janvier 2016 minimum 2 % maximum IPC province de Québec
- 1<sup>er</sup> janvier 2017 minimum 2 % maximum IPC province de Québec
- 1<sup>er</sup> janvier 2018 minimum 2 % maximum IPC province de Québec

Les augmentations salariales sont en concordance avec l'indice mensuel des prix à la consommation (IPC) de Statistique Canada pour la province de Québec du mois d'août de l'année précédente (variation par rapport au mois correspondant de l'année précédente) avec un minimum de 2 % par année. »

16. La durée de la convention collective sera prorogée jusqu'au 31 décembre 2018.
17. Le Syndicat accepte de se désister des griefs numéro 2010-02, 2010-05 et 2010-06, et renonce à tout autre recours ou réclamation en lien avec les faits, directs ou indirects, relatif à ces griefs.

*[Handwritten signature]*  
...7

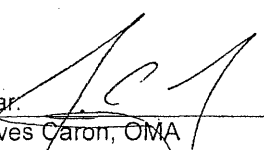


EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants autorisés, ont signé la présente lettre d'entente à Saint-Jérôme, le 29 février 2012.

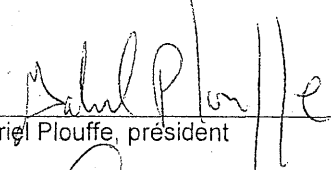
VILLE DE SAINT-JÉRÔME

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, SECTION  
LOCALE 308

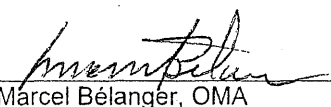
par:

  
Yves Caron, OMA  
Chef de la Division de la gestion du  
capital humain

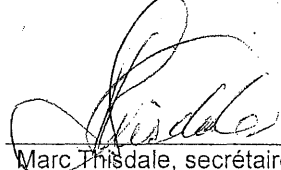
par:

  
Gabriel Plouffe, président

par:

  
Marcel Bélanger, OMA  
Directeur et greffier, Service du  
greffe et des affaires juridiques

par:

  
Marc Thisdale, secrétaire-archiviste



APPENDICE « B-1 »

Liste des employés temporaires «B-1»  
Tel que définit dans la lettre d'entente du 29 Février 2012

1. Louis Castonguay	26 mai 2003
2. Christian Dagenais	10 juin 2003
3. Carole Brissette	3 mai 2004
4. Tina Lepage	3 mai 2004
5. Jean-Martin Gareau	10 mai 2004
6. Bruno Raymond	10 mai 2004
7. Gaétan Caron	12 juillet 2004
8. François Thibault	18 avril 2005
9. François Brière	18 avril 2005
10. Sylvain Raymond	2 mai 2005
11. Alexandre Dubé	16 mai 2005
12. Normand Forget	23 avril 2007
13. Mathieu Grenier	14 mai 2007
14. Josée Caron	12 juin 2007
15. Michel Savard	18 juin 2007
16. Dominic Papineau	16 juillet 2007
17. Sandy Bissonnette	5 août 2007
18. Johanne Bergeron	1 <sup>er</sup> février 2008
19. Dominic Roy	5 février 2008
20. Jacques Vaudry	13 mars 2008
21. Philippe Paradis	27 avril 2008
22. Dominique Huot	25 août 2008
23. Maxime Lalonde	25 août 2008
24. François Prud'homme	20 novembre 2008
25. Marc Narbonne	20 novembre 2008
26. David Mayer	26 novembre 2008
27. Sébastien Beaulieu	6 janvier 2009
28. Jean-Claude Longpré	6 janvier 2009
29. Isabel Blouin	12 janvier 2009
30. Francis Toupin	13 janvier 2009
31. Martin Deschamps	14 janvier 2009
32. Olivier Charron	19 janvier 2009
33. Hugo Campbell	27 janvier 2009
34. Roger Cyr	27 janvier 2009
35. Charles Trépanier	14 avril 2009
36. Sylvie Desormeaux	20 avril 2009
37. Catherine Paquette-Piché	27 avril 2009
38. Vincent Desjardins	2 juin 2009
39. Steve Leblanc	8 juin 2009
40. Francis Lespérance	29 juin 2009
41. Marc-André Beauséjour	12 juillet 2009
42. Louise Ducharme	28 juillet 2009
43. Guillaume Robert	3 août 2009
44. Stéphane Latour	10 août 2009

Le 12 mars 2012

Mmes Francine Vaillancourt, Marie-Eve Bessette, Maude Cormier-Gladu, Gestion du capital humain  
MM. Alain Tremblay, Gestion du capital humain  
Sacha Desfossés, Robert Demers, Simon Brisebois, Michel Paquette, Service des travaux publics  
Yvan Patenaude, Jacques Boucher, Service des loisirs, de la culture, de la vie communautaire et  
des communications

**OBJET : Interprétation de l'article 4.02 2<sup>e</sup> alinéa**

---

Mesdames, Messieurs,

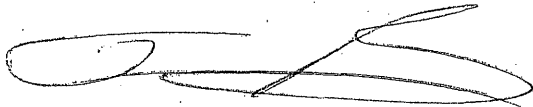
Tel que convenu lors de la rencontre du 16 février dernier en présence de Madame Marie-Ève Bessette et de Messieurs Gabriel Plouffe, Denis Houle et Michel Paquette, la présente a pour but de préciser l'interprétation devant être fait de l'article 4.02 dont le deuxième alinéa se lit comme suit : « **Cependant la période d'essai est interrompue lors d'un arrêt de travail pour maladie, accident de travail et maladie professionnelle. Cette période est rétablie lors du retour au travail** ».

Plus précisément, l'objectif est de clarifier la façon de comptabiliser les heures payées lors d'une période d'essai pour des employés en assignation temporaire ou en retour progressif. Le tableau ci-dessous présente les éléments à inclure ou à exclure dans le calcul d'une période d'essai pour un travailleur en accident de travail.

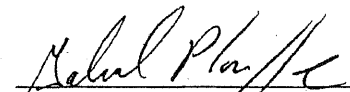
Heures à <u>inclure</u> dans la comptabilisation des heures travaillées en période d'essai.	Heures à <u>exclure</u> dans la comptabilisation des heures travaillées en période d'essai.
Heures travaillées au travail régulier (peut effectuer toutes les tâches de sa fonction) peu importe que la lésion soit consolidée ou non.	Heures payées en arrêt de travail peu importe que la lésion soit consolidée ou non (par exemple, dans les cas où la lésion n'est pas consolidée mais que le travailleur est toujours en arrêt de travail en raison de l'absence d'une décision de capacité de travail).
Heures travaillées en retour progressif (c.-à-d. tâches régulières, horaire réduit – code de paie 43).	Heures payées en temps non travaillé lors d'un retour progressif ou d'une assignation temporaire (code de paie 48). Heures travaillées et payées en assignation temporaire (code de paie 44).
Heures payées pour une absence prévue à la convention collective lors d'une journée prévue au travail dans le cadre d'un retour progressif.	Heures payées pour une absence prévue à la convention collective, durant une assignation temporaire.
Heures payées pour une absence pour visite médicale liée au dossier CSST lors d'une journée prévue au travail, lors d'un retour progressif.	Heures payées pour une absence pour visite médicale liée au dossier CSST, durant une assignation temporaire.

Quoique les discussions du 16 février 2012 aient porté sur la période d'essai d'employés auxiliaires, nous sommes d'avis que les principes énumérés dans cette lettre s'appliquent pour toutes périodes d'essai ou période d'entraînement prévu à la convention (voir articles 4.03 G) 1), 5.02 et 8.07).

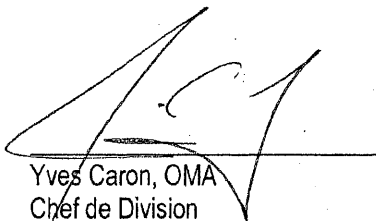
Et les parties sont en accord avec le contenu de cette lettre et ont signé en date du 15 e jour du mois de mars 2012.



Fernand Boudreault, ing. MBA  
Directeur  
Service des travaux publics



Gabriel Plouffe, président  
S.C.F.P. section locale 308



Yves Caron, OMA  
Chef de Division  
Division de la gestion du capital humain

LETTRE D'ENTENTE  
ENTRE  
LA VILLE DE SAINT-JÉRÔME  
(CI-APRÈS APPELÉE LA VILLE)  
ET  
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 308  
(CI-APRÈS APPELÉ LE SYNDICAT)

---

Objet : Application de l'appendice « Q »  
Marquage de chaussée / Entretien général & spécialisé - Peinture dans les bâtiments  
Section bâtiments

---

**ATTENDU QUE** l'appendice « Q » prévoit une activité mixte concernant le marquage de chaussée;

**ATTENDU QUE** l'appendice « Q » prévoit une activité mixte concernant la peinture des bâtiments;

**ATTENDU** la volonté d'augmenter le pourcentage de travaux à l'externe concernant le marquage de chaussée;

**ATTENDU** la volonté d'augmenter le pourcentage de travaux à l'interne pour la peinture dans les bâtiments;

**ATTENDU QUE** cette lettre d'entente est valable jusqu'au 31 décembre 2018;


**EN CONSÉQUENCE DE CE QUI PRÉCÈDE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

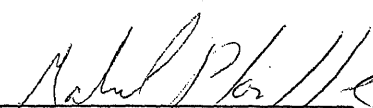
- La Ville s'engage à maintenir à l'interne les travaux de marquage de chaussée, comme prévu à l'annexe « A » ;
- La Ville s'engage à maintenir deux (2) postes de peintre pour la durée de l'entente ;
- Tous autres travaux de marquage de chaussée seront réalisés à l'externe.

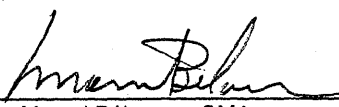
**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé à Saint-Jérôme, le 13 <sup>JUIN</sup> du mois de ~~mai~~ 2012


« LA VILLE »  
VILLE DE SAINT-JÉRÔME

« LE SYNDICAT »  
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, SECTION  
LOCALE 308

  
Par : Yves Caron, OMA  
Chef de la Division de la gestion  
du capital humain

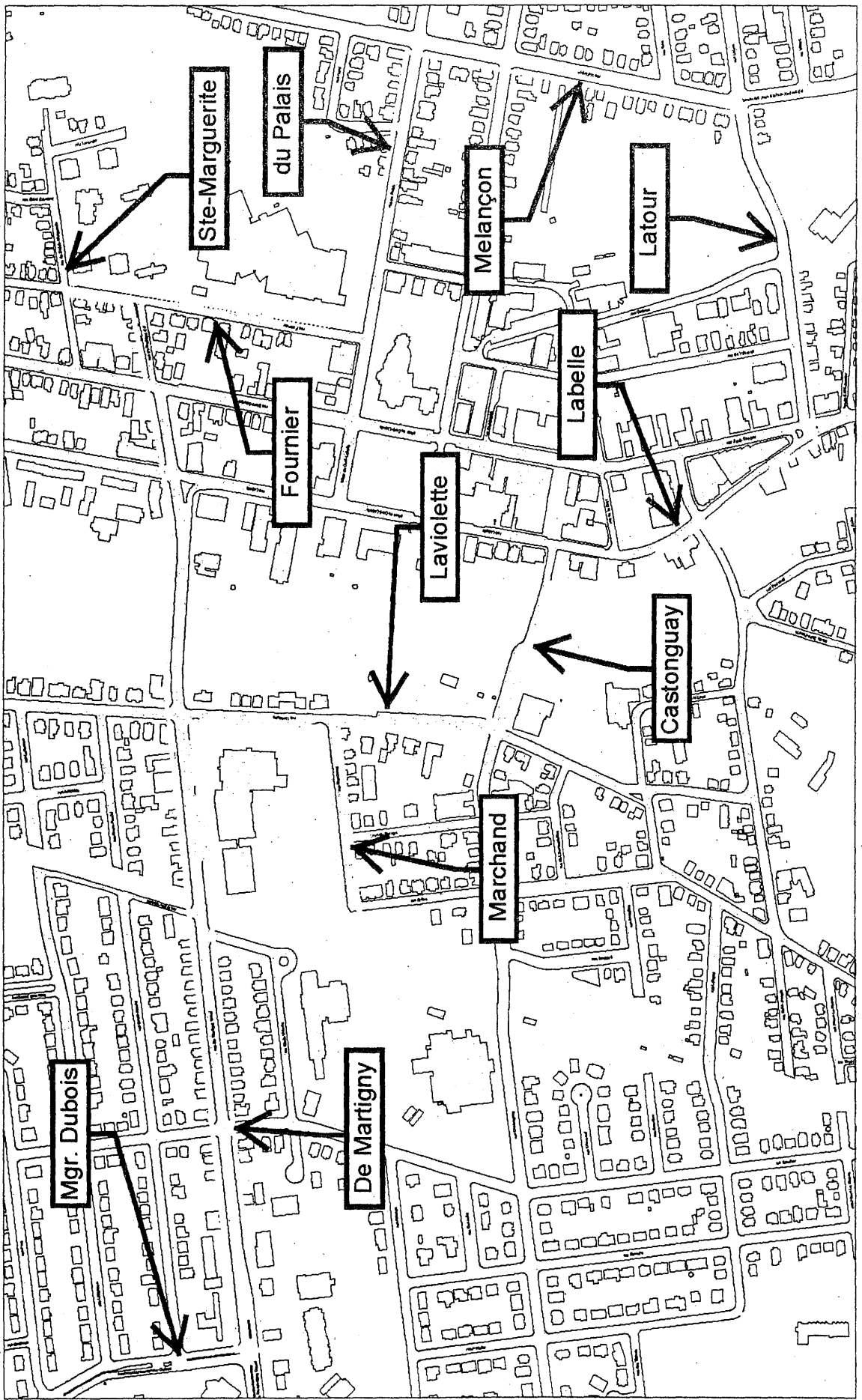
  
Par : Gabriel Plouffe  
Président

  
Par : Marcel Bélanger, OMA  
Directeur et greffier, Service du  
greffe et des affaires juridiques

  
Par : Jessy Piché  
Secrétaire-trésorier

# Annexe 1

Travaux de marquage réalisés à l'interne jusqu'au 31 décembre 2018.



LETTRE D'ENTENTE  
ENTRE  
LA VILLE DE SAINT-JÉRÔME  
ET  
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 308

---

Objet : Pourvoyeur senior et opérateur cour et magasin  
Horaire de travail – Repas et repos intercalaires  
Remplacement mutuel

---

ATTENDU les postes à caractère unique suivants :

- Pourvoyeur senior, Service des travaux publics;
- Opérateur cour et magasin, Service des travaux publics;

ATTENDU QUE ces deux postes relèvent de la Section mécanique du Service des travaux publics;

ATTENDU les besoins opérationnels de la Division des approvisionnements et du Service des travaux publics en matière de réception et de distribution des marchandises au comptoir du magasin;

ATTENDU QUE ces deux postes sont liés aux imprévus opérationnels de la Division des approvisionnements en matière de réception des marchandises au magasin;

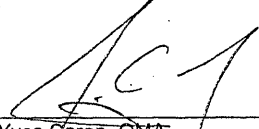
ATTENDU la résolution n° CE-7567 / 12-08-28;

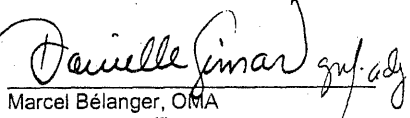
EN CONSÉQUENCE DE CE QUI PRÉCÈDE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;
2. L'article 11.08 « Période de repas intercalaire » est amendé, en y ajoutant, après le paragraphe D), le suivant :  
« E) Pour le pourvoyeur senior et l'opérateur cour et magasin, l'ancienneté sera le facteur déterminant pour le choix de la période de repas. »;
3. L'article 11.09 « Horaire de repos intercalaire » est amendé en y ajoutant après le paragraphe C), le suivant :  
« D) Pour le pourvoyeur senior et l'opérateur cour et magasin, l'ancienneté sera le facteur déterminant pour le choix de la période de repos. ».

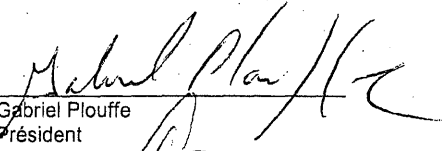
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À SAINT-JÉRÔME, CE 04<sup>e</sup> JOUR DU MOIS DE Septembre 2012.


VILLE DE SAINT-JÉRÔME

  
Yves Caron, OMA  
Chef de la Division de la gestion du  
capital humain

  
Marcel Bélanger, OMA  
Directeur et greffier  
Service du greffe et des affaires juridiques

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 308

  
Gabriel Plouffe  
Président

  
Marc Thisdale  
Secrétaire archiviste

LETTRE D'ENTENTE  
ENTRE  
LA VILLE DE SAINT-JÉRÔME  
ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 308

Objet : Ouvrier aux loisirs  
Périodes de repas et de repos intercalaires

ATTENDU les besoins de la Division des loisirs et de la vie communautaire relativement à la nécessité que les cols bleus qui y sont affectés demeurent disponibles durant les périodes de repas et de repos intercalaires afin de répondre à des imprévus opérationnels;

ATTENDU la résolution n° CE-7704/12-11-27 :

EN CONSÉQUENCE DE CE QUI PRÉCÈDE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;
2. Le deuxième alinéa du paragraphe D) 2- de l'« Appendice " F " – Cédule loisirs » est remplacé par le suivant :  
« La période de repas pour les ouvriers aux loisirs est d'une durée de trente (30) minutes rémunérées. »;
3. L'« Appendice " F " – Cédule loisirs » est amendé en y ajoutant, après le paragraphe D), les paragraphes suivants :  
« E) Les ouvriers aux loisirs doivent demeurer en tout temps disponibles durant leur période de repas, laquelle doit être prise sur le lieu de travail, plus précisément à l'endroit où ils poinçonnent en fonction de leur affectation du jour.  
F) Les ouvriers aux loisirs doivent demeurer en tout temps disponibles durant leurs périodes de repos intercalaires. »
4. Les horaires types de l'appendice l'« Appendice " F " – Cédule loisirs » sont remplacés par les suivants :

DIVISION LOISIRS SPORTIFS  
CÉDULES DE TRAVAIL AUTOMNE / HIVER (39 heures)

MOIS : \_\_\_\_\_

SEMAINE N° : \_\_\_\_\_

NOM	DIMANCHE	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI
1	C	7½ - 16 M	7½ - 16 M	7½ - 16 M	7½ - 16 M	7½ - 12½ M	C
2	C	7½ - 16 M	7½ - 16 M	7½ - 16 M	7½ - 16 M	7½ - 12½ M	C
3	C	7½ - 16 M	7½ - 16 M	7½ - 16 M	7½ - 16 M	7½ - 12½ M	C
4	C	C	6 - 16 M	6 - 16 M	6 - 15 M	6 - 16 M	C
5	C	6 - 16 M	6 - 15 M	C	6 - 16 CS	6 - 16 M	C
6	C	6 - 16 CS	6 - 16 CS	6 - 15 M	6 - 16 M	C	C
7	6 - 16 M	6 - 15 M	C	C	C	6 - 16 CS	6 - 16 M
8	6 - 16 CS	6 - 16 CS	C	6 - 15 CS	C	C	6 - 16 CS
9	8 - 16 M	C	C	16 - 24½ M	16 - 24 M	16 - 22½ M	8 - 16 M
10	8 - 16 CS	C	C	16 - 24 CS	16 - 24½ CS	16 - 22½ CS	8 - 16 CS
11	16 - 24 M	16 - 24½ M	C	17 - 24½ M	18 - 24½ M	C	16 - 24½ M
12	16½ - 1 M	18½ - 23½ M	16 - 24½ M	C	C	17 - 2 M	17½ - 1½ M
13	16 - 24 CS	16 - 24½ CS	18 - 24½ M	17 - 24½ CS	C	C	16 - 24½ CS
14	17 - 1 CS	18½ - 23½ CS	16 - 24½ CS	C	C	16½ - 1½ CS	17 - 1½ CS

M : ARENA MELANÇON  
CS : CENTRE SPORTIF

*Handwritten signature*



**DIVISION LOISIRS SPORTIFS**  
CÉDULES DE TRAVAIL / ÉTÉ (39 heures)

MOIS : \_\_\_\_\_


SEMAINE N° : \_\_\_\_\_

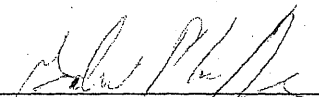
NOM	DIMANCHE	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI
1	C	7½ - 16	7½ - 16	7½ - 16	7½ - 16	7½ - 12½	C
2	C	7½ - 16	7½ - 16	7½ - 16	7½ - 16	7½ - 12½	C
3	C	7½ - 16	7½ - 16	7½ - 16	7½ - 16	7½ - 12½	C
4	C	7½ - 16	7½ - 16	7½ - 16	7½ - 16	7½ - 12½	C
5	C	7½ - 16	7½ - 16	7½ - 16	7½ - 16	7½ - 12½	C
6	C	7½ - 16	7½ - 16	7½ - 16	7½ - 16	7½ - 12½	C
7	C	7½ - 16	7½ - 16	7½ - 16	7½ - 16	7½ - 12½	C
8	C	7½ - 16	7½ - 16	7½ - 16	7½ - 16	7½ - 12½	C
9	C	7½ - 16	7½ - 16	7½ - 16	7½ - 16	7½ - 12½	C
10	C	7½ - 16	7½ - 16	7½ - 16	7½ - 16	7½ - 12½	C
11	C	7½ - 16	7½ - 16	7½ - 16	7½ - 16	7½ - 12½	C
12	C	16 - 24	16 - 23	16 - 24	16 - 24	16 - 24	C
13	7½ - 16	16 - 24	16 - 24	C	C	7½ - 13½	7½ - 16
14	7½ - 16	7½ - 16	7½ - 16	C	C	12½ - 17½	7½ - 16
15	16 - 24	C	C	16 - 23	16 - 24	16 - 24	16 - 24
16	7½ - 16	7½ - 16	C	C	7½ - 16	12½ - 17½	7½ - 16
17	16 - 24	16 - 24	16 - 24	C	C	12½ - 19½	16 - 24
18	16 - 24	C	C	16 - 24	16 - 23	16 - 24	16 - 24

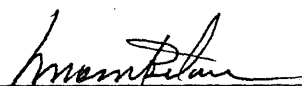
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À SAINT-JÉRÔME, CE 29 ° JOUR DU MOIS DE NOVEMBRE 2012.


VILLE DE SAINT-JÉRÔME

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 308

  
Yves Caron, OMA  
Chef de la Division de la gestion du capital humain

  
Gabriel Plouffe  
Président

  
Marcel Bélanger, OMA  
Directeur et greffier  
Service du greffe et des affaires juridiques

  
Membre du comité exécutif



LETTRE D'ENTENTE  
ENTRE  
LA VILLE DE SAINT-JÉRÔME  
ET  
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 308

---

Objet : Horaire de soir / Atelier mécanique

---

ATTENDU la lettre d'entente signée entre la Ville et le Syndicat le 29 février 2012 concernant les modifications de certaines dispositions de la convention collective (résolution CM-7614/12-02-21);

ATTENDU la volonté des parties d'optimiser et d'harmoniser l'horaire du quart de travail de soir de l'atelier mécanique avec les opérations de la Section voirie;

ATTENDU la résolution no CE-7810/13-02-12

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;
2. Le paragraphe i) de l'article 11.07 C) est remplacé par le suivant :

« i) L'horaire régulier de travail des employés qui occupent un poste de mécanicien, soudeur et peintre-débosselleur est celui prévu à l'article 11.02 A). Toutefois, la Ville peut affecter sur une base régulière ces employés sur l'horaire de nuit prévu à l'article 11.02 C) ou sur l'horaire de soir suivant :

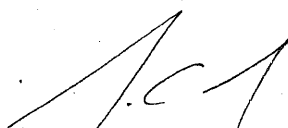
*Horaire de soir:*

du lundi au jeudi : 15 h 45 à 0 h 15  
et le vendredi : 12 h à 17 h »

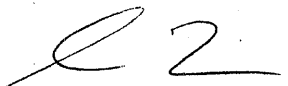
EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants autorisés, ont signé la présente lettre d'entente à Saint-Jérôme, le 14 février 2013 2013.

VILLE DE SAINT-JÉRÔME

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, SECTION  
LOCALE 308

par:   
Yves Caron, OMA  
Chef de la Division de la gestion du  
capital humain

par:   
Gabriel Plouffe, président

  
Serge Forget, OMA  
Directeur et greffier, Service du greffe  
et des affaires juridiques

  
Jessy Piché, secrétaire-trésorier

**LISTES D'EMPLOYÉS**

**À JOUR**

**AU 24 SEPTEMBRE 2013**

**«APPENDICE A»**  
LISTE DES EMPLOYÉS PERMANENTS

Nom	Fonction	Date d'ancienneté	Classe
1 GAUTHIER, GILLES "CHAUF." (533)	Chauffeur C	1976-01-15	2
2 DESJARDINS, DANIEL " CHEF ELECT." (444)	Chef compagnon électricien	1985-05-06	20
3 BELAIR, GUY (532)	Opérateur B	1985-12-09	9
4 SIGOUIN, MICHEL (523)	Chauffeur A	1987-12-16	8
5 LABELLE, DENIS (324)	Opérateur A	1989-09-18	11
6 LEBEAU, DENIS (419)	Opérateur A	1990-02-22	11
7 BOYER, LUC (422)	Chauffeur A	1990-02-23	8
8 POIRIER, SYLVAIN (424)	Opérateur A	1990-02-25	11
9 BOURQUE, ALAIN (436)	Ouvrier aqueduc égout	1990-02-27	9
10 DUBE, NORMAND (626)	Préposé à la signalisation	1990-11-04	7
11 CLOUTIER, GUY (569)	Chauffeur A	1990-11-29	8
12 FORTIN, LUC (438)	Chauffeur A	1991-02-11	8
13 LESAGE, PIERRE (518)	Opérateur A	1992-01-11	11
14 THISDALE, JOSEPH MARC (454)	Chauffeur A	1992-03-02	8
15 PAQUIN, RICHARD (535)	Opérateur A	1992-04-22	11
16 BEAULIEU, MARC (548)	Manœuvre	1993-01-04	6
17 LAPOINTE, MARC "CHAUF." (426)	Chauffeur A	1993-04-13	8
18 THIBAUT, MARTIN (429)	Chauffeur A	1993-04-14	8
19 BEAULIEU, MICHEL (425)	Chauffeur A-1	1993-05-17	9
20 CYR, JEAN FRANCOIS (536)	Ouvrier aqueduc égout	1994-02-14	9
21 VEILLET, ALAIN (458)	Opérateur A	1995-04-10	11
22 TREMBLAY, STEPHANE (450)	Opérateur A	1995-08-01	11
23 RIOUX, STEPHANE (623)	Ouvrier aux loisirs	1995-12-01	6
24 LABELLE, BENOIT "OUVR." (622)	Ouvrier aux loisirs	1996-02-01	6
25 HOULE, DENIS (430)	Opérateur B	1996-03-22	9
26 CHARBONNEAU, ANDRE (621)	Ouvrier aux loisirs	1996-03-23	6
27 BENOIT, ROBERT (541)	Opérateur cour et magasin	1996-04-22	8
28 CORBEIL, PIERRE-PAUL (638)	Ouvrier aux loisirs	1996-10-21	6
29 RAYMOND, BERNARD (457)	Menuisier	1996-10-22	9
30 PICHE, JESSY (456)	Mécanicien d'équipement motorisé	1998-07-07	12
31 CHARRON, MICHEL (625)	Ouvrier aux loisirs	1998-07-07	6
32 DESORMEAUX, SERGE (452)	Chauffeur A	1998-07-08	8
33 POIRIER, BENOIT (459)	Opérateur B	1998-07-08	9
34 LAUZON, DANIEL (628)	Chauffeur A	1998-07-09	8
35 GAMACHE, CHANTAL (431)	Préposé jeux de parcs	1998-07-10	7
36 LONGPRÉ, MIKE (629)	Opérateur B	1998-09-03	9
37 CORBEIL, MARC (460)	Menuisier	1999-03-11	9
38 PLOUFFE, GABRIEL (466)	Opérateur A	1999-03-15	11
39 BRASSARD, MICHEL (500)	Chauffeur ouvrier aqueduc égout	1999-03-16	9
40 LEGARE, MARTIN (451)	Mécanicien d'équipement motorisé	1999-05-11	12
41 BEAUDRY, MARC (550)	Ouvrier aux loisirs	1999-10-05	6
42 THERIEN, LUC (503)	Chauffeur A	1999-11-08	8
43 DUBOIS, MICHEL (515)	Concierge	2000-09-25	1
44 LABELLE, BENOIT "POURV." (506)	Pourvoyeur senior	2003-05-05	6
45 CLEMENT, FRANCOIS (511)	Chauffeur A	2003-05-06	8
46 VANIER, CLAUDE (291)	Préposé à la signalisation	2003-08-12	7
47 TRÉPANIÉ, ROCH (1200)	Menuisier	2004-01-26	9
48 LEMIRE, ANNIE (1199)	Opérateur d'usine	2004-05-17	14
49 BELISLE, DENIS (507)	Peintre bâtiment	2005-01-27	8
50 GOSSELIN, NANCY (941)	Mécanicien d'équipement motorisé	2005-06-02	12
51 LABELLE, ERIC (1313)	Chauffeur B	2005-06-20	6
52 CLOUTIER, STÉPHANE (1325)	Électromécanicien	2005-06-27	16
53 LALIBERTE, ROBERT (631)	Ouvrier aux loisirs	2005-07-10	6
54 PRUD'HOMME, ÉRIC (1202)	Chauffeur B	2005-07-14	6
55 DESLAURIERS, MARIO (432)	Chauffeur C	2005-07-15	2
56 AUBIN, JACQUES (1227)	Ouvrier aqueduc égout	2005-11-22	9
57 DION, DENIS (1605)	Électromécanicien	2006-01-23	16
58 GAUTHIER, NORMAND (1615)	Mécanicien d'équipement motorisé	2006-02-21	12
59 LONGPRÉ, ANNIE PIERRE (1696)	Soudeur	2006-07-03	11
60 NADON, CHRISTIAN (1710)	Compagnon électricien	2006-09-18	14
61 LEFEBVRE, PIERRE-LUC (1228)	Opérateur d'usine	2007-01-01	14
62 DESJARDINS, GILLES (470)	Ouvrier aqueduc égout	2007-02-04	9

Nom	Fonction	Date d'ancienneté	Classe
63 BANVILLE, ERIC (1867)	Mécanicien de machinerie fixe	2007-08-13	13
64 MIREAULT, MARCEL (552)	Briqueur-maçon	2008-03-29	9
65 BRIÈRE, MARC (1229)	Ouvrier aqueduc égout	2008-03-30	9
66 LEDUC, HUGO (474)	Ouvrier aux loisirs	2008-04-06	6
67 BOLDUC, REJEAN (1754)	Mécanicien d'équipement motorisé	2008-05-04	12
68 LAVIGNE, ROBERT (1757)	Menuisier	2008-05-05	9
69 GAUTHIER, MONIQUE (463)	Chauffeur C	2008-11-05	2
70 PILON, YVES (455)	Préposé compteur stationnement	2008-11-10	7
71 CLERMONT, SYLVAIN (553)	Chauffeur C	2008-11-11	2
72 GODARD, DANIEL (554)	Chauffeur C	2008-11-12	2
73 DIRE, NINO (538)	Chauffeur C	2008-11-14	2
74 GAGNON, RÉJEAN (1708)	Peintre débosseleur	2008-11-17	7
75 BERNIER, BENOIT (555)	Chauffeur C	2008-11-19	2
76 TAILLEFER, CAROLINE (475)	Opérateur A	2009-02-15	11
77 RACINE, RENALD (504)	Hybride: Ouvrier aqueduc & égout/ Opérateur B	2009-02-15	9
78 BORDUAS, FRÉDÉRIC (1631)	Mécanicien d'équipement motorisé	2009-02-16	12
79 LEGARE, ERIC (462)	Hybride: Ouvrier aqueduc & égout/ Opérateur B	2009-03-03	9
80 MÉNARD, MICHEL (2010)	Opérateur d'usine	2009-04-20	14
81 ST-LOUIS, ROBERT (476)	Ouvrier aqueduc égout	2009-04-27	9
82 LAFONTAINE, MARTIN (478)	Chauffeur C	2009-05-25	2
83 JOLY, JEAN-FRANÇOIS (1720)	Mécanicien d'équipement motorisé	2009-07-20	12
84 LALONDE, NICOLAS (479)	Commissionnaire et préposé au courrier	2009-09-29	3
85 MENARD, JEAN (557)	Commissionnaire et préposé au courrier	2009-11-01	3
86 SAVARIA, YANIK (2080)	Opérateur d'usine	2009-12-21	14
87 SIGOUIN, SYLVAIN (2393)	Plombier/tuyauteur	2010-01-18	12
88 BOURGEOIS, REYNALD (1926)	Peintre bâtiment	2010-02-18	8
89 LEDUC, MARC-OLIVIER (494)	Chauffeur C	2010-04-05	2
90 INNOU, STÉPHANE (1356)	Émondeur A	2010-04-19	10
91 DORION, PATRICK (1695)	Menuisier	2010-05-10	9
92 CHARBONNEAU, SÉBASTIEN (2099)	Mécanicien d'équipement motorisé	2010-06-10	12
93 PAPINEAU, PASCAL (1221)	Ouvrier aux loisirs	2010-11-01	6
94 FARIAS, LUIS RUBEN (2564)	Opérateur d'usine	2011-05-09	14
95 JEAN, SEBASTIEN (1930)	Mécanicien d'équipement motorisé	2011-08-08	12
96 GARON-RHEAULT, ALEXANDRE (2497)	Opérateur d'usine	2011-11-14	14
97 RICHER, MAXIME (2406)	Soudeur	2012-02-14	11
98 RAYMOND, BRUNO (1211)	Ouvrier aux loisirs	2012-06-24	6
99 THIBAUT, FRANÇOIS (1219)	Ouvrier aux loisirs	2012-07-01	6
100 GRENIER, MATHIEU (1769)	Ouvrier aux loisirs	2012-07-13	6
101 BISSONNETTE, SANDY (1865)	Ouvrier aux loisirs	2012-07-16	6
102 PAPINEAU, DOMINIC (1859)	Préposé section bâtiment	2012-07-15	3
103 ROY, DOMINIC (1906)	Ouvrier aux loisirs	2013-04-14	6
104 OLAÍZOLA-CHARBONNEAU, CHARLES (1602)	Opérateur d'usine	2013-07-21	14
105 CLAVEAU, GABRIEL (2838)	Opérateur d'usine	2013-09-10	14
106 VACANT (grief - Martine Champigny)	Chauffeur A		8
107 VACANT (congédiement Martine Champigny)	Chauffeur ouvrier aqueduc égout		9
108 VACANT (mutation Stéphane Tremblay)	Chauffeur A		8
109 VACANT (mutation Marc-Olivier Leduc)	Hybride chauffeur C - bâtiments		2
110 VACANT (mutation d'Éric Légaré)	Ouvrier aqueduc égout		9

Mise à jour : 24 septembre 2013

**«APPENDICE B»**  
 CONVENTION COLLECTIVE S.C.F.P. SECTION LOCALE 308

Nom	Fonction	Date ancienneté	Classe
BOISSONNAULT, CLAUDE (461)	Journalier	2008-11-06	1
LALANDE, GINETTE (465)	Préposé(e) horticulture	2008-11-07	9
LEONARD, DANIEL (556)	Journalier	2008-11-13	1
ST-DENIS, CHANTALE (472)	Préposé(e) horticulture	2008-11-17	9
CABANA, CHRISTIAN (1236)	Journalier	2008-11-18	1
PROULX, ETIENNE (477)	Journalier	2009-05-11	1
MARCOTTE, LISE (484)	Préposé(e) horticulture	2009-06-22	9
FILIATRAULT, DANIEL (486)	Journalier	2009-11-02	1
BRIERE, RAYMOND (492)	Journalier	2009-11-03	1
BROUSSEAU, ROBERT (1224)	Journalier	2010-11-01	1
CHARBONNEAU, JEAN (1204)	Journalier	2011-02-01	1
DUBÉ, YVON (1209)	Ouvrier aqueduc égout	2011-11-01	9
RAYMOND, JOCELYN (1207)	Journalier	2011-11-02	1
CASTONGUAY, LOUIS (1206)	Journalier	2012-04-09	1
DAGENAIS, CHRISTIAN "JOUR" (1210)	Journalier	2012-05-21	1
CARON, GAÉTAN (1214)	Journalier	2012-07-03	1
BRIERE, FRANÇOIS (1234)	Journalier	2012-07-07	1
RAYMOND, SYLVAIN (1241)	Journalier	2012-07-08	1
DUBÉ, ALEXANDRE (1257)	Journalier	2012-07-09	1
CARON, JOSÉE (1823)	Journalier	2012-07-14	1
BERGERON, JOHANNE (1902)	Journalier	2012-11-01	1
vacant (grief - Tina Lepage)	Journalier		1
vacant (promotion Dominic Papineau)	peintre débosseleur		7
vacant (retraite 01/10 de Claude Ouellet)	journalier		1

**Total: 24**

Mise à jour: 24 septembre 2013

**APPENDICE « B-1 »**

Liste des employés temporaires «B-1»  
Tel que définit dans la lettre d'entente du 10 mai 2012

1. Michel Savard	18 juin 2007
2. Jacques Vaudry	13 mars 2008
3. Philippe Paradis	27 avril 2008
4. Dominique Huot	25 août 2008
5. Maxime Lalonde	25 août 2008
6. François Prud'homme	20 novembre 2008
7. Marc Narbonne	20 novembre 2008
8. David Mayer	26 novembre 2008
9. Sébastien Beaulieu	6 janvier 2009
10. Isabel Blouin	12 janvier 2009
11. Francis Toupin	13 janvier 2009
12. Martin Deschamps	14 janvier 2009
13. Olivier Charron	19 janvier 2009
14. Hugo Campbell	27 janvier 2009
15. Roger Cyr	27 janvier 2009
16. Charles Trépanier	14 avril 2009
17. Catherine Paquette-Piché	27 avril 2009
18. Vincent Desjardins	2 juin 2009
19. Steve Leblanc	8 juin 2009
20. Francis Lespérance	29 juin 2009
21. Marc-André Beauséjour	12 juillet 2009
22. Louise Ducharme	28 juillet 2009
23. Guillaume Robert	3 août 2009
24. Stéphane Latour	10 août 2009
25. Patrick Parent	6 octobre 2009
26. Brigitte Beauséjour	27 octobre 2009
27. Francis Riopel	2 novembre 2009
28. Luc Beaudet	2 novembre 2009

Mise à jour : 24 septembre 2013