

**CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL**

**INTERVENUE ENTRE
LA VILLE DE SAINT-HYACINTHE**

et

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 4636**

**DU 1ER JANVIER 2015
au
31 DÉCEMBRE 2019**

TABLE DES MATIERES

(Ordre chronologique)

Articles	Titre	Page
I	But de la convention	1
II	Définitions	1
III	Reconnaissance - Droit de gérance	3
IV	Régime syndical	7
V	Affaires syndicales.....	7
VI	Comité de relations de travail.....	9
VII	Semaine et heures de travail.....	10
VIII	Temps supplémentaire	13
IX	Congés statutaires.....	18
X	Vacances.....	19
XI	Congés sociaux.....	22
XII	Congés de maladie.....	26
XIII	Santé sécurité et lésions professionnelles.....	28
XIV	Ancienneté.....	30
XV	Mouvements de main-d'œuvre.....	30
XVI	Sécurité d'emploi	37
XVII	Formation, changements techniques et technologiques	38
XVIII	Procédure de règlement des griefs et mécontentes	39
XIX	Arbitrage	40
XX	Mesures disciplinaires	40
XXI	Régime complémentaire de retraite	41

Articles	Titre	Page
XXII	Assurance collective	41
XXIII	Hygiène et sécurité	42
XXIV	Primes	44
XXV	Versement du salaire.....	45
XXVI	Validité.....	46
XXVII	Salaires.....	46
XXVIII	Droit de participation aux affaires publiques	47
XXIX	Congé de maternité et parental	48
XXX	Divers	50
XXXI	Entrée en vigueur et durée de la convention	50

TABLE DES MATIERES (Ordre alphabétique)

Articles	Titre	Page
V	Affaires syndicales.....	7
XIV	Ancienneté.....	30
XIX	Arbitrage	40
XXII	Assurance collective	41
I	But de la convention	1
VI	Comité de relations de travail	9
XXIX	Congé de maternité et parental	48
XII	Congés de maladie.....	26
XI	Congés sociaux	22
IX	Congés statutaires.....	18
II	Définitions	1
XXX	Divers	50
XXVIII	Droit de participation aux affaires publiques	47
XXXI	Entrée en vigueur et durée de la convention	50
XVII	Formation, changements techniques et technologiques	38
XXIII	Hygiène et sécurité	42
XX	Mesures disciplinaires	40
XV	Mouvements de main-d'œuvre.....	30
XXIV	Primes	44
XVIII	Procédure de règlement des griefs et mécontentes.....	39
III	Reconnaissance - Droit de gérance	3

Articles	Titre	Page
XXI	Régime complémentaire de retraite	41
IV	Régime syndical	7
XXVII	Salaires.....	46
XIII	Santé sécurité et lésions professionnelles.....	28
XVI	Sécurité d'emploi	37
VII	Semaine et heures de travail.....	10
VIII	Temps supplémentaire	13
X	Vacances	19
XXVI	Validité.....	46
XXV	Versement du salaire.....	45

ANNEXES

Annexe « A »	Horaire de soir en saison hivernale – Opérateur « A » et Opérateur « B » Département voirie	52
Annexe « B »	Horaire de travail – Stade L.P. Gaucher	53
Annexe « C »	Horaire de travail - Préposé à l'entretien	54
	Département entretien des plateaux et traitement des requêtes	
Annexe « D »	Horaire de travail_Département de l'usine de filtration	55
Annexe « E »	Horaire de travail à l'usine d'épuration et C.V.M.O.	58
Annexe « F »	Régime d'assurance-invalidité de courte durée	61
Annexe	« G-1 » Liste des salariés permanents par département	62
	« G-2 » Liste des salariés permanents	66
Annexe « H »	Liste de rappel - Employés temporaires	69
Annexes « I-1 à I-5 »	Salaires	71

LETTRES D'ENTENTE

Lettre # 1	Comité de sous-traitance et d'organisation du travail 77
Lettre # 2	Programme d'équité salariale78
Lettre # 3	Assurance collective79
Lettre # 4	Poste de soudeur-mécanicien – Stéphan Desmarais80
Lettre # 5	Restructuration du régime de retraite.....82
Lettre # 6	Salariés temporaires affectés à la signalisation routière en raison de la fermeture du pont Bouchard.....90
Lettre # 7	Poste de préposé à l'entretien de jour et préposé à l'entretien de soir au centre multisports C.A. Gauvin_alternance.....91
Lettre # 8	Vêtements de travail92

ARTICLE I - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de la convention est de maintenir et promouvoir les bonnes relations qui existent entre la Ville et le Syndicat, d'assurer le bien-être des salariés et de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre la Ville et son personnel régi par les présentes.

ARTICLE II - DÉFINITIONS

- 2.01 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les expressions « le salarié », « les salariés », « tout salarié », signifient et comprennent les salariés qui appartiennent à l'une ou l'autre des catégories suivantes:

- 2.02 a) « **Salarié permanent** » : désigne tout salarié qui a complété sa période d'essai.
- b) « **Service** » : période complète et ininterrompue durant laquelle le salarié a travaillé pour la Ville depuis son embauche. Cette période comprend toutes absences prévues à la convention collective ainsi que les absences autorisées par la Ville.
- c) « **Période d'essai** » : la période d'essai est de quatre-vingts (80) jours travaillés à l'expiration de laquelle le salarié est considéré comme salarié permanent. Cette période ne s'applique qu'au salarié embauché en vertu de l'article 2.02 d).

Cependant, la période d'essai prévue au paragraphe précédent est de cent trente (130) jours travaillés pour tout salarié embauché en vertu de l'article 2.02 d), à compter de la date de signature de la présente convention collective.

- d) « **Salarié à l'essai** » : tout salarié embauché pour combler un emploi permanent et qui compte moins de quatre-vingts (80) jours travaillés.

À compter de la date de signature de la présente convention collective, un « salarié à l'essai » désigne tout salarié embauché pour combler un emploi permanent et qui compte moins de cent-trente (130) jours travaillés.

- e) « **Salarié temporaire** » : tout salarié embauché pour combler un poste temporairement vacant de la fonction de manœuvre ou de préposé à l'entretien, ou pour effectuer du travail de la fonction de manœuvre ou de préposé à l'entretien à l'occasion d'un surcroît temporaire de travail n'excédant pas six (6) mois, ou dans ces deux (2) cas à une autre fonction si la Ville n'a pu trouver parmi les employés permanents du département, un employé qui répond aux exigences normales de la fonction à combler et pour lequel cette fonction constitue une promotion, sans entraîner de travail supplémentaire.

À cette fin de promotion, les Départements voirie, parcs et horticulture et aqueduc et égouts sont considérés comme un même département.

L'embauche d'un salarié temporaire n'a pas pour effet de transférer le personnel permanent sur des cédules de travail autres que celles qu'il accomplit habituellement, et le salarié temporaire ne peut travailler que durant les heures normales de travail, sauf dans le cas prévu aux articles 8.05 a) v) et vi) ainsi que 8.08.

Les salariés temporaires œuvrant au sein d'équipes d'horticulture peuvent conduire un véhicule dans le but de procéder au transport des membres de leur équipe d'un lieu de travail à un autre durant la période stipulée à l'article 7.02 b), et ce, conditionnellement à ce que la Ville l'ait offert, par ancienneté, aux préposés permanents du Département parcs et horticulture.

Le nombre de salariés temporaires ne doit pas excéder 35 % du nombre de salariés permanents en même temps, et ce, durant la période d'avril à octobre inclusivement. À l'extérieur de cette dernière période, le nombre de salariés temporaires ne doit pas excéder 25 % du nombre de salariés permanents en même temps.

Sont toutefois exclus des pourcentages ci-haut mentionnés les employés temporaires qui remplacent des salariés permanents absents du travail pour un motif prévu à la convention collective, pour une durée égale ou supérieure à cinq (5) jours.

- f) « **Salarié auxiliaire** » : tout salarié embauché selon un horaire à temps partiel et qui travaille à la surveillance ou à l'entretien léger des édifices de la Ville. Cependant, au stade L.P. Gaucher, le salarié auxiliaire est embauché pour aider le salarié permanent.
- g) « **Salarié étudiant** » : tout salarié ayant un statut d'étudiant à temps plein et embauché par la Ville durant la période estivale de vacances scolaires pour effectuer des tâches telles que désherbage, coupe de gazon (à l'aide d'équipements légers), peinture de mobilier urbain dans les parcs et terrains publics, peinture de poteaux d'incendie, identification des regards et puisards, projets d'embellissement et gardiennage dans le parc Dessaulles.
- h) « **Salarié subventionné** » : tout salarié embauché dans le cadre d'un programme gouvernemental d'aide à l'emploi.

La Ville et le Syndicat s'entendent avant de procéder à l'établissement de programmes d'aide à l'emploi.
- i) « **Chef d'équipe** » ou « **chef d'équipe aux opérations** » : désigne un salarié qui voit à la surveillance et à la direction de travaux et ayant une responsabilité devant son supérieur en rapport avec les matériaux utilisés et l'ouvrage exécuté. Il participe lui-même au travail à être exécuté.
- j) « **Ville** » : désigne la Ville de Saint-Hyacinthe représentée, aux fins des présentes, par le Directeur général ou son délégué autorisé.

- k) « **Conjoint** » : désigne, sans égard au sexe, deux (2) personnes qui sont mariées et cohabitent ou qui vivent ensemble maritalement et sont les parents d'un même enfant ou qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an et sont publiquement représentées comme conjoints.
 - l) « **Syndicat** » : désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4636.
 - m) « **Poste** » ou « **fonction** » : désigne l'ensemble des tâches assumées par un salarié.
- 2.04 Aucun poste existant ne peut être aboli et un nouveau créé pour couvrir le même travail dans le but de réduire le salaire d'un salarié ou le taux de salaire d'une fonction existante.
- 2.05 Afin de faciliter l'application des dispositions du présent article, la Ville convient d'aviser le nouveau salarié de la nature du statut qui lui est accordé.

ARTICLE III - RECONNAISSANCE - DROIT DE GÉRANCE

- 3.01 La Ville reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des salariés assujettis à l'accréditation syndicale émise par le ministère du Travail et de la main-d'œuvre de la province de Québec, en date du 26 novembre 2003, en matière de conditions d'emploi, de traitement, de conditions de travail et autres sujets connexes.
- 3.02 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort de la Ville de gérer, de diriger, d'administrer ses affaires, en conformité avec ses obligations et avec les stipulations de la présente convention.
- 3.03 La convention s'applique à tous les salariés régis par l'accréditation syndicale qui se lit comme suit:
- « Toutes et tous les salariés cols bleus au sens du Code du travail, à l'exclusion des employés à temps partiel embauchés aux Services récréatifs et communautaires et non affectés à l'entretien des bâtisses »

Toutefois, les restrictions suivantes s'appliquent:

a) Salarié à l'essai

Le salarié à l'essai profite de tous les droits et bénéfices prévus à la présente convention, à l'exception de la procédure de griefs en cas de renvoi et de l'assurance collective pendant le premier mois de son emploi.

b) Salarié temporaire

Ce salarié n'est assujéti à la présente que pour les articles qui suivent, de la façon particulière qui est prévue s'il y a lieu:

- article 4 régime syndical
- article 7 heures de travail
- article 8 temps supplémentaire, exclusivement de la façon décrite aux articles 8.05 a), v) et vi) ainsi que 8.08 a), b) et c)
- article 9 congés statutaires
- article 10 vacances, exclusivement de la façon décrite aux articles 10.04, quatrième paragraphe et 10.13
- article 11 congés sociaux
- article 12 congés de maladie, exclusivement de la façon décrite à l'article 12.02 b)
- article 15 mouvement de main-d'œuvre, exclusivement de la façon décrite aux articles 15.11, 15.12, 15.18 et 15.19
- article 18 procédure de règlement des griefs et méseententes, pour les dispositions qui précèdent
- article 19 arbitrage, pour les dispositions qui précèdent
- article 21 régime de retraite, dans la mesure prévue par le règlement du régime
- article 23 exclusivement pour l'article 23.02, mais sujet à la pratique établie
- article 24 exclusivement pour l'article 24.01

- article 27 salaire, exclusivement de la façon décrite à l'article 27.06
- annexe « I » salaires, selon l'annexe salariale applicable I-1, I-2, I-3, I-4, ou I-5 et en fonction de ce qui suit :
 - 1) 80 % du taux horaire figurant à l'échelon « 25 mois et plus » de la fonction occupée pour le salarié temporaire qui a trois mille (3000) heures travaillées en temps régulier ou moins

- 2) 100 % du taux horaire figurant à l'échelon « 25 mois et plus » de la fonction occupée pour le salarié temporaire qui a plus de trois mille (3000) heures travaillées en temps régulier

- annexe « H » liste de rappel

c) Salarié auxiliaire

Ce salarié n'est assujetti à la présente que pour les articles qui suivent, de la façon particulière qui y est prévue s'il y a lieu :

- article 4 régime syndical
- article 10 vacances, exclusivement de la façon décrite à l'article 10.13
- article 11 congés sociaux ;
- annexe « I » salaires - selon l'annexe salariale applicable I-1, I-2, I-3, I-4, ou I-5
- article 18 procédure de règlement des griefs et mécontentes, pour les dispositions qui précèdent ;
- article 19 arbitrage, pour les dispositions qui précèdent ;
- article 23 hygiène et sécurité, bottines de sécurité de la façon décrite à l'article 23.02 m), deuxième (2e) paragraphe.

L'horaire de travail de ce salarié est déterminé par l'employeur.

d) Salarié étudiant

Ce salarié n'est assujetti à la présente que pour les articles qui suivent, de la façon particulière qui y est prévue, s'il y a lieu:

- article 4 régime syndical
- article 7 semaine et heures de travail
- article 9 congés statutaires
- article 10 vacances, exclusivement de la façon décrite à l'article 10.13
- article 11 congés sociaux
- annexe « I » salaires, selon l'annexe salariale applicable I-1, I-2, I-3, I-4, ou I-5

- article 18 procédure de règlement des griefs, pour les dispositions qui précèdent
- article 19 arbitrage, pour les dispositions qui précèdent

Toutefois, dans le cas de l'entretien des pelouses et du nettoyage des parcs et parcs-écoles, les horaires de travail sont ceux définis par l'employeur, et ces étudiants peuvent conduire un véhicule fourni par l'employeur pour se déplacer d'un parc ou d'un parc-école à un autre.

Cependant, en ce qui concerne l'entretien du parc Dessaulles, le nombre d'étudiants y travaillant ainsi que l'horaire auquel ils sont assujettis sont déterminés par l'employeur en fonction des besoins du service. L'horaire de chacun de ces étudiants sera d'un maximum de quarante (40) heures par semaine et comprendra au moins deux (2) jours de congé consécutifs, et les périodes de repas, s'il y a lieu, seront prises sur place et rémunérées. Copie des horaires sera expédiée au Syndicat en début de saison.

e) Salarié subventionné

Nonobstant les termes et les conditions de la convention collective, les conditions de travail du salarié subventionné sont celles prévues par le programme de subvention.

3.04 Les salariés à l'emploi de la Ville qui ne sont pas régis par la présente convention collective ainsi que les employés cadres ne doivent pas effectuer le travail exécuté par les salariés couverts par la présente convention collective, sauf dans les cas suivants :

1. Urgentes nécessités ou force majeure
2. Entraînement
3. Lorsque la solution adéquate à un problème ou à une situation qui commande une intervention immédiate peut être apportée dans un délai dont la durée n'excède pas le temps requis pour qu'un salarié soit appelé et se rendre sur les lieux où le travail est à exécuter.
4. Toute tâche ou partie de tâche qui était déjà exécutée, au moment de la signature de la précédente convention collective, par un salarié à l'emploi de la Ville qui n'est pas visé par cette même convention collective.

3.05 Aucune entente particulière relative aux conditions de travail contraires à celles prévues par la présente convention collective de travail n'est valable, à moins qu'il n'y ait entente entre le Syndicat et la Ville. Une telle entente devra être faite par écrit, signée par les parties et fera partie intégrante de la convention collective de travail.

ARTICLE IV - RÉGIME SYNDICAL

- 4.01 Tout salarié membre du Syndicat au moment de la signature des présentes ou tous ceux qui le deviendront par la suite devront demeurer membres du Syndicat pour toute la durée de la présente convention, sujet toutefois aux dispositions de la Loi.
- 4.02 Tout salarié doit, comme condition d'embauche et du maintien de son emploi, consentir, à la retenue hebdomadaire par la Ville sur son traitement, d'une somme équivalant aux cotisations régulières du Syndicat. La Ville fait parvenir à la personne désignée par le Syndicat, mensuellement, la somme ainsi recueillie ainsi que la liste des noms des salariés. Cette liste devra également inclure, le titre de son poste, son adresse postale résidentielle, son ou ses numéros de téléphone personnels et le montant reçu.

Cette liste est remise sous forme de tableur électronique.

ARTICLE V - AFFAIRES SYNDICALES

- 5.01 Le président du Syndicat ou son représentant peut interrompre temporairement son travail, sans perte de traitement, après avoir obtenu l'autorisation du directeur du service ou de son représentant désigné, lequel ne peut refuser sans motif valable, pour assister tout salarié qui a un problème concernant ses conditions de travail.
- 5.02 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du Syndicat peut être accompagné d'un représentant syndical lors d'une convocation ou d'une rencontre avec les autorités de la Ville ou ses représentants. Le Syndicat est préalablement informé de la tenue de cette rencontre.
- 5.03 Le Syndicat a le droit d'afficher dans les services concernés de la Ville, aux tableaux fournis par cette dernière, les avis de convocation à ses assemblées et autres avis traitant des affaires du Syndicat.
- 5.04 Les représentants autorisés du Syndicat dont la présence est nécessaire peuvent, après en avoir informé le directeur du service ou son représentant désigné, s'absenter de leur travail et ce, pour la période de temps requise, sans perte de traitement, à l'occasion de rencontres avec les autorités pour les sujets suivants:
1. La négociation, la conciliation et l'arbitrage de la convention collective : maximum cinq (5) salariés;
 2. Les discussions relatives à des griefs ou à des mécontentes: deux (2) salariés;
 3. Les auditions de griefs ou de mécontentes par l'arbitre : les salariés requis;

4. Les réunions de comités conjoints : à moins de spécification contraire prévue à la convention collective, trois (3) salariés et, au besoin, les salariés jugés nécessaires par les membres du comité.

- 5.05 a) Tout représentant autorisé du Syndicat peut, après préavis de trois (3) jours donné au directeur du service ou à son représentant désigné, s'absenter pour participer à des congrès professionnels et syndicaux, à des journées d'étude ou à des réunions syndicales, sans perte de traitement, et cela pour un nombre maximum de vingt (20) jours ouvrables par année, pour l'ensemble des membres du Syndicat, à la condition qu'il n'y ait pas plus d'un (1) salarié absent par département à la fois, à l'exception du Département voirie où il peut y en avoir deux (2) en même temps.

À l'occasion du renouvellement de la convention collective, les membres du Comité de négociation pourront s'absenter de leur travail et puiser à même les vingt (20) jours annuels ou les cinq (5) jours additionnels accordés exceptionnellement, dans le but de préparer le projet d'amendement de la convention collective. Ces absences se font aux mêmes conditions que celles prévues au paragraphe précédent.

Toutefois, un maximum de cinq (5) jours non utilisés dans une année peut être reporté dans l'année suivante uniquement et ainsi faire passer le total des absences à vingt-cinq (25) jours pour cette année ou à trente (30) jours à l'occasion de la préparation du projet d'amendement de la convention collective à renouveler, selon le cas.

Si des journées additionnelles s'avéraient nécessaires, un nombre de dix (10) jours ouvrables additionnels est mis à la disposition du Syndicat, aux mêmes conditions que celles énumérées ci-haut, mais avec remboursement du salaire et des avantages sociaux à la Ville par le Syndicat. Toutefois, ces journées additionnelles ne peuvent être prises au cours des mois de juin, juillet et août.

- b) Tout représentant autorisé du Syndicat peut, après préavis de trois (3) jours donné au directeur du service ou à son représentant désigné, s'absenter pour participer à des journées de formation, sans perte de traitement, et cela pour un nombre maximum de cinq (5) jours ouvrables par année, pour l'ensemble des membres du Syndicat, à la condition qu'il n'y ait pas plus d'un (1) salarié absent par département à la fois, à l'exception du département voirie où il peut y en avoir deux (2) en même temps.

Toutefois, les cinq (5) jours ouvrables dont fait mention le paragraphe précédent ne sont pas accordés à l'occasion de l'année de la préparation du projet d'amendement de la convention collective à renouveler.

Les jours non utilisés dans une année ne peuvent être reportés que dans l'année suivante. De plus, ces journées ne peuvent pas être prises au cours des mois de juin, juillet et août.

- 5.06 À la demande du Syndicat, la Ville libérera sans traitement, pour une durée maximale de douze (12) mois, pas plus d'un (1) membre du syndicat à la fois qui détient un statut de salarié permanent, pour qu'il occupe une fonction syndicale au sein du Syndicat canadien de la fonction publique ou un de ses corps affiliés. À cet effet, le Syndicat devra fournir toutes pièces justificatives requises par la Ville. Cette libération est conditionnelle à ce qu'une demande écrite ait été faite à la Direction des ressources humaines un mois à l'avance et que la Ville puisse remplacer, s'il y a lieu, le salarié devant s'absenter.

Selon le motif et la durée entourant une telle libération syndicale sans solde, les parties conviendront si la Ville, contre remboursement du salaire brut et des cotisations d'employeur par le Syndicat, paiera l'employé tout comme s'il n'était pas absent sans solde.

Sous réserve des modalités afférentes au règlement de fonds de pension et au contrat d'assurances collectives, le salarié maintient et défraie, pour chacun de ces régimes, les parts employé et employeur.

Durant sa période de libération, le salarié continue de cumuler son ancienneté. Toutefois les banques de vacances et de maladie se verront ajustées au prorata des mois complets effectivement travaillés à la Ville.

Sur préavis écrit d'un (1) mois, le salarié peut reprendre le travail au poste qu'il détenait lors du début de son congé ou à un poste équivalent si ce dernier n'existe plus.

La durée de la libération peut être prolongée après entente entre les parties.

- 5.07 Sur demande, la Ville fournit au Syndicat tous les renseignements requis au sujet des modalités d'application des dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE VI - COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

- 6.01 Les parties conviennent de maintenir un comité de relations de travail composé de trois (3) représentants de chacune des parties. Au besoin, un salarié dont la présence est jugée nécessaire par les membres du comité peut s'absenter de son travail pour le temps nécessaire.

- 6.02 Ce comité a pour objectif de permettre aux parties l'échange d'informations, de soulever des questions d'intérêt commun, de discuter et tenter de régler les mécontentes et différends pouvant survenir ainsi que tout sujet relatif à la formation du personnel.

- 6.03 Le comité se réunit une fois par trois (3) mois ou plus souvent si le besoin est requis, le tout d'un commun accord.

D'un commun accord, le représentant de la Ville et le représentant du Syndicat peuvent convenir de reporter, devancer ou annuler une rencontre fixée.

- 6.04 L'ordre du jour est préparé par un représentant de la Ville et un représentant du Syndicat. Il doit être finalisé et envoyé au syndicat, au plus tard le lundi précédant une rencontre.

Un compte-rendu écrit est préparé par l'un des représentants de la Ville et remis à chacun des membres au début de la rencontre suivante, pour approbation par les parties.

- 6.05 En matière de besoins de formation du personnel, les membres du comité recommanderont à la Direction générale, à la fin de chaque mois de septembre, un programme de formation pour l'année suivante.

ARTICLE VII - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

- 7.01 La durée normale de travail des salariés couverts par la présente convention est établie et répartie comme suit :

- a) Départements voirie, parcs et horticulture, contrôle de qualité, aqueduc et égouts, immeubles-éclairage public et feux de circulation et le préposé au transport du Département entretien des plateaux et traitement des requêtes.

Quarante (40) heures par semaine, du lundi au vendredi inclusivement, de 7 h 30 à 15 h 30, comprenant quarante-cinq (45) minutes rémunérées entre 12 h 00 et 12 h 45 pour la prise d'un repas. Ce dernier est pris sur le lieu du travail ou dans un lieu déterminé par l'employeur, dans le secteur où le salarié est affecté dans le cadre de son travail. Le temps de déplacement au lieu de prise de repas est inclus dans la période de quarante-cinq (45) minutes rémunérées de repas, ce qui comprend l'aller et le retour.

- b) Départements approvisionnement et mécanique :

Quarante (40) heures par semaine, du lundi au vendredi inclusivement, de 7 h 30 à 12 h 00 et de 13 h 00 à 16 h 30.

Note : Pour le Département mécanique, avant la signature de la convention collective, l'horaire applicable en dehors de la période comprise entre le premier lundi d'avril et le dernier vendredi d'octobre était celui mentionné à l'article 7.01 a) de la convention collective antérieure signée le 25/09/2013.

- c) Horaire de soir en saison hivernale – Opérateur « A » et Opérateur « B »
Département voirie : Annexe « A »
- d) Stade L.P. Gaucher - Préposés à l'entretien et opérateurs de machine à glace –
Département entretien des plateaux et traitement des requêtes : Annexe « B »
- e) Préposés à l'entretien - Département entretien des plateaux et traitement des requêtes : Annexe « C »

- f) Usine de filtration– Département de l'usine de filtration : Annexe « D »
- g) Usine d'épuration – Département de l'usine d'épuration et C.V.M.O. : Annexe « E »

7.02 Durant la période comprise entre le premier lundi d'avril et le dernier vendredi d'octobre, les horaires prévus à l'article 7.01 sont modifiés comme suit :

- a) Département mécanique :

Quarante (40) heures par semaine, du lundi au vendredi inclusivement selon l'horaire de travail « A » ou l'horaire de travail « B » suivant :

Horaire « A » : de 7 h 00 à 12 h 00 et de 13 h 00 à 16 h 00;

Horaire « B » : de 7 h 00 à 15 h 00, comprenant une demi-heure rémunérée entre 12 h 00 et 12 h 30 pour la prise d'un repas sur le lieu du travail.

Les salariés du Département mécanique choisissent par ordre d'ancienneté parmi les postes disponibles de l'horaire « A » et les deux (2) postes disponibles de l'horaire « B ».

L'heure du repas peut être décalée selon les besoins du Service.

- b) Départements voirie, parcs et horticulture (sauf les étudiants au parc Dessaulles), contrôle de qualité, aqueduc et égouts, immeubles-éclairage public et feux de circulation, approvisionnement, usine de filtration (sauf les opérateurs) et le préposé au transport au Département entretien des plateaux et traitement des requêtes :

Quarante (40) heures par semaine, du lundi au vendredi inclusivement, de 7 h 00 à 15 h 00, comprenant une demi-heure rémunérée entre 12 h 00 et 12 h 30 pour la prise d'un repas sur le lieu du travail.

7.03 Conditionnellement à la fermeture saisonnière du stade L.P. Gaucher où sont affectés les « préposés à l'entretien et opérateurs de machine à glace », durant la période comprise entre le premier lundi de mai jusqu'à la réouverture du stade, l'horaire de ces préposés, prévu à l'annexe « B », est modifié comme suit : du lundi au vendredi, de 7 h 00 à 15 h 00, comprenant une demi-heure entre 12 h 00 et 12 h 30 rémunérée pour la prise d'un repas sur le lieu du travail, et ce, dans le cadre de leur affectation au sein d'autres départements du Service des travaux publics selon la pratique établie. Toutefois, cette modification n'a pas pour effet de changer les heures de travail de certains salariés visés au paragraphe 3 de l'annexe « B ». Également, au besoin, le coordonnateur à l'entretien des plateaux et traitement des requêtes ou son représentant pourra à l'avance demander à un ou plusieurs préposés d'entrer au travail sur la base de l'horaire de 9 h 00 à 17 h 00, comprenant une demi-heure entre 12 h 00 et 12 h 30 rémunérée pour la prise d'un repas, sur le lieu de travail.

7.04 Les salariés, lorsque expressément autorisés par écrit par leur contremaître, peuvent se servir des véhicules de la Ville pour aller dîner.

7.05 Toute cédule d'heures de travail doit être faite conjointement entre les parties avant sa mise en application.

7.06 Les tableaux des heures de travail des salariés en rotation doivent prévoir, pour chaque salarié, au moins une fin de semaine de congé à toutes les quatre (4) semaines.

7.07 Période de repos

Tout salarié a droit à quinze (15) minutes payées de repos, pris sur le lieu du travail ou adjacent à ce dernier, dans la mesure où un endroit mieux adapté à cette fin est disponible, et ce, pour chaque demi-journée de travail. Nonobstant ce qui précède, les salariés assujettis aux horaires décrits à 7.01 b), 7.02 a) Horaire « B », 7.02 b), 7.03, et aux horaires de 7 h 00 à 15 h 00 prévues aux annexes « D » et « E » ont droit, durant cet horaire, qu'à un seul quinze (15) minutes payées de repos pris sur le lieu du travail ou adjacent à ce dernier, dans la mesure où un endroit mieux adapté à cette fin est disponible, et ce, pour chaque avant-midi.

La durée de toute période de repos mentionnée dans le paragraphe précédent inclut, s'il y a lieu, le temps de déplacement pour aller et revenir d'un endroit mieux adapté pour prendre ce repos. Il est également convenu que toute période de repos implique le maintien sur place des équipements de travail et le respect de l'organisation du travail.

7.08 Les salariés travaillant selon l'un des horaires décrits aux annexes « B », « D » ou « E » peuvent échanger des quarts de travail avec un confrère après entente avec leurs supérieurs. Les heures de travail faisant l'objet d'un tel échange ne peuvent être considérées comme du temps supplémentaire.

7.09 Durant la période comprise entre le premier lundi d'avril et le dernier vendredi d'octobre, la journée régulière de travail des salariés permanents et temporaires du Département voirie affectés aux secteurs d'activités « réfection de pavage » ou « trottoirs et bordures » peut être devancée ou repoussée d'un maximum de huit (8) heures, et ce, jusqu'à un maximum de deux (2) fois au total pour l'ensemble du département.

Dans les cas où la journée régulière de travail est devancée ou repoussée d'une (1) heure ou moins, les salariés affectés par ce changement en sont informés au moins une (1) journée ouvrable à l'avance.

Dans les cas où la journée régulière de travail est devancée ou repoussée de plus d'une (1) heure, les salariés affectés par ce changement en sont informés au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance.

- 7.10 Tout changement d'horaire initié par la présente convention collective n'est pas rétroactif et prendra effet, s'il y a lieu, le lundi suivant la signature de la présente convention collective.

ARTICLE VIII - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 8.01 Le travail exécuté en dehors des heures régulières de travail est considéré comme du temps supplémentaire.

- 8.02 Tout travail supplémentaire doit être expressément autorisé par le directeur du Service concerné ou son représentant.

- 8.03 Le travail supplémentaire est rémunéré de la façon suivante:

- a) au taux de salaire horaire et demi (150 %) du salarié concerné pour les heures de travail effectuées en dehors des heures régulières de la journée de travail;
- b) au taux de salaire horaire et demi (150 %) du salarié concerné pour les heures de travail effectuées en dehors de la semaine régulière;
- c) au taux de salaire horaire double (200 %) du salarié concerné pour les heures de travail effectuées le dimanche. Ceci ne s'applique pas aux salariés qui travaillent le dimanche selon leur horaire régulier.
- d) au taux de salaire horaire double (200 %) du salarié concerné pour toutes les heures de travail effectuées les jours de fête mentionnés à l'article neuf (9) en plus de la fête payée.

- 8.04 a) Tout salarié appelé à son travail après avoir quitté son poste sans en avoir été prévenu au moment de son départ reçoit l'équivalent de quatre (4) heures de salaire à son taux de salaire régulier ou au taux de temps supplémentaire applicable pour les heures travaillées, selon le plus avantageux. Tout appel subséquent dans cette dite période de quatre (4) heures n'est pas considéré comme un second appel, s'il s'agit du même trouble. Cependant, l'équivalent de quatre (4) heures de salaire mentionné précédemment ne s'applique pas si les heures sont effectuées avant le début d'une journée de façon continue ou si elles sont consécutives aux heures régulières de travail.

- b) Période de repos lors d'opération de déneigement

Lors d'une opération de déneigement de nuit, les salariés des départements voirie et mécanique affectés à cette dernière bénéficient d'une période de repos rémunérée au taux applicable de trente (30) minutes à être prise soit entre 6 h 30 et 7 h 30 pour les salariés du Département voirie et entre 7 h 30 et 8 h 30 pour les salariés du Département mécanique. Le contremaître ou son représentant désigné détermine la séquence à laquelle cette période de repos doit être prise.

c) Période de repos

Toute période de temps supplémentaire de plus de trois heures non planifiées, effectuée par un salarié avant ou après ses heures normales de travail, sera coupée d'une période de repos intercalaire de trente (30) minutes rémunérées.

8.05 a) Le travail en temps supplémentaire est réparti le plus équitablement possible parmi les différents salariés du département, dans leurs fonctions respectives; pour assurer cette équité, les règles suivantes s'appliquent :

- i) d'abord au salarié de la fonction dans le département;
- ii) ensuite au salarié du département, apte à accomplir le travail requis;
- iii) puis au salarié de la même fonction d'un autre département.
- iv) Par la suite au salarié d'un autre département, apte à accomplir le travail requis.
- v) Enfin, au salarié temporaire du département apte à accomplir le travail requis.
- vi) En dernier lieu, au salarié temporaire d'un autre département apte à accomplir le travail requis.

b) De plus, les règles suivantes s'appliquent:

- i) La période de référence s'établit du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année. Lorsque les registres sont ramenés à zéro (0) au premier jour ouvrable suivant le 1^{er} janvier, la distribution se fait en commençant par le salarié ayant le plus d'ancienneté et par la suite selon la règle établie à l'article 8.05 a).
- ii) Des registres distincts sont dressés pour le travail effectué dans le département et celui effectué hors département; ceci ne s'applique cependant pas aux opérateurs « A », lesquels sont appelés à travailler indistinctement dans plus d'un département. Les heures faites dans le département ne sont pas comptées sur le registre hors département.
- iii) Les fonctions d'opérateur « A » et d'opérateur « B » sont considérées comme une seule fonction pour le travail sur l'épandeuse à sel et le chasse-neige.
- iv) Les fonctions d'opérateur « B » et de préposé au Département aqueduc et égouts sont considérées comme une seule fonction pour le travail relié à la fonction de préposé.

- v) Durant la période comprise entre le premier lundi d'avril et le dernier vendredi d'octobre, les fonctions d'opérateur « B » et de préposé au Département parcs et horticulture sont considérées comme une seule fonction pour le travail relié à la fonction de préposé.
- vi) En période hivernale, soit du premier lundi de novembre au dernier vendredi de mars, les effectifs des départements voirie et parcs et horticulture sont considérés comme étant d'un même département afin d'assurer les opérations de déneigement.
- vii) Le registre du surtemps est compilé selon le temps supplémentaire converti en temps régulier.
- viii) Le registre est mis à jour, comptabilisé et affiché à chaque jour ouvrable. Une copie de cette liste est remise au Syndicat.
- ix) Le salarié qui refuse de faire du surtemps est considéré comme ayant effectué l'équivalent des heures faites par celui qui l'a effectué, sauf dans le cas où il bénéficie d'une libération syndicale.
- x) Lorsqu'un salarié est en vacance ou en lésion professionnelle, il n'est pas éligible au temps supplémentaire.

Pour des fins d'interprétation du paragraphe précédent est considérée comme une semaine de vacances, une période de 5 jours consécutifs s'étendant entre le dimanche 00 h 00 et le samedi suivant à 23 h 59.

Advenant qu'un jour férié s'insère dans une semaine de vacances, le salarié n'est pas éligible au temps supplémentaire pour la plage horaire comprise entre 00 h 00 et 23 h 59 ledit jour férié.

Dans le cas où un salarié bénéficie de moins d'une semaine de vacances, celui-ci n'est pas éligible au temps supplémentaire pour la plage horaire comprise entre 00 h 00 et 23 h 59 et ce, pour chaque jour constituant la vacance.

- xi) Lorsqu'un salarié est en maladie, en congé social ou en congé sans solde, il n'est pas éligible au temps supplémentaire avant 00 h 00 le jour suivant, à moins qu'il avise son supérieur immédiat durant les heures normales de travail de ce dernier, de son rétablissement ou de sa disponibilité. Cependant, pendant son absence, il est considéré comme ayant effectué l'équivalent des heures faites par celui qui l'a effectué à sa place.
- xii) Lorsqu'un salarié est en temps reporté ou toute autre situation non spécifiée plus haut, le paragraphe ix) s'applique.

8.06 Nonobstant l'article 8.05, le temps supplémentaire est offert comme suit à l'usine de filtration :

- a) d'abord à un opérateur non cédulé sur le quart de travail, le quart précédent ou le quart suivant, en commençant par celui qui a le moins de temps supplémentaire. En cas d'égalité, la priorité ira à l'opérateur ayant le plus d'ancienneté;
- b) ensuite à un opérateur cédulé sur le quart de travail précédent ou suivant, en commençant par celui qui a le moins de temps supplémentaire. En cas d'égalité, la priorité ira à l'opérateur ayant le plus d'ancienneté;
- c) puis, au salarié du département qui n'est pas affecté à l'opération de l'usine, en commençant par celui qui a accumulé le moins de temps supplémentaire, à moins qu'il ne puisse satisfaire aux exigences de la tâche;
- d) enfin, au salarié d'un autre département, apte à accomplir le travail requis, et ce, par ancienneté générale.

Dans le cas où un salarié est requis de travailler en surtemps sur un quart de nuit qui précède sa présence sur un quart de jour, ce salarié peut, avec l'accord du superviseur de production, en tout ou en partie, s'absenter sans solde durant le quart de jour sur lequel il est prévu travailler.

Lorsqu'un opérateur est appelé à travailler durant un congé, selon la séquence applicable, le premier, troisième et cinquième jour de congé travaillé lui sont payés au taux de salaire horaire et demi (150 %), tandis que le deuxième et le quatrième jour de congé travaillé lui sont payés au taux de salaire horaire double (200 %).

8.07 À l'usine d'épuration, lorsqu'il y a des appels d'urgence, ces derniers sont obligatoirement effectués par le salarié sur l'horaire n° 4 prévu à l'annexe « E ». Pour tout autre temps supplémentaire à l'usine d'épuration, il est offert selon la procédure prévue à l'article 8.05.

8.08 Nonobstant les articles qui précèdent :

- a) Le salarié permanent peut poursuivre un travail débuté, et/ou commencer un travail avant le début de sa journée régulière de travail, sur sa relève en dehors des heures régulières pour une durée maximale d'une (1) heure, et ce, à l'exclusion de l'heure de repas du midi. Cependant, si cette durée excède une (1) heure, le salarié de la fonction qui avait le moins de temps supplémentaire accumulé selon le dernier registre est alors compensé au taux applicable pour les heures accomplies par le salarié demeuré en poste.

Par contre, le salarié temporaire peut poursuivre un travail débuté ou commencer un travail avant le début de sa journée régulière de travail. Il est alors rémunéré selon les dispositions applicables à l'article 8.03.

- b) Le salarié temporaire qui remplace un salarié permanent absent agissant à titre de préposé à l'entretien et opérateur de machine à glace au Département entretien

des plateaux et traitement des requêtes, dont les services sont requis sur l'heure du repas du midi, termine sa journée régulière de travail une (1) heure avant la fin prévue de celle-ci. L'heure du repas du midi ainsi travaillée est rémunérée au taux de salaire régulier. Lorsque cette situation se produit, le salarié permanent affecté au quart de travail suivant commence son travail une (1) heure avant le début de sa journée régulière de travail. Les heures effectuées par ce salarié permanent lors de ce quart de travail sont rémunérées aux taux applicables.

- c) Tout salarié temporaire qui remplace un salarié permanent absent pour une période prévisible supérieur à un (1) mois ou absent depuis plus d'un (1) mois se voit offrir le temps supplémentaire au même titre que le salarié permanent qu'il remplace, et ce, pour toute la durée de son remplacement.

À cette fin, il sera ainsi inscrit au dernier rang du registre de temps supplémentaire de sa fonction de remplacement dans le département concerné. Le nombre d'heures qui lui est ainsi crédité correspond à une heure de plus que le salarié qui lui précède sur ce registre.

- 8.09 Un salarié peut choisir de prendre en temps équivalant au taux applicable le temps supplémentaire effectué.

Le nombre d'heures maximum annuel est de quatre-vingt (80) heures, une fois la conversion effectuée.

Ces congés sont pris à raison d'un minimum d'une demi-journée à la fois à un moment convenu avec son supérieur.

Pour les salariés travaillant sur un horaire continu (opérateur à l'usine de filtration), la remise de temps s'effectue à l'occasion des vacances annuelles.

À compter du début de la semaine du congé de Noël, à l'exception du préposé à l'entretien et opérateur de machine à glace pour qui une règle particulière s'applique, un salarié peut accumuler des heures pour l'année suivante.

À compter du 1^{er} lundi d'août, un préposé à l'entretien et opérateur de machine à glace peut accumuler des heures pour l'année suivante, et ce, au taux de salaire en vigueur, l'année où ces heures ont été accumulées.

Les heures accumulées et non prises sont monnayées sur la dernière paie de l'année au taux applicable au moment où le temps supplémentaire a été effectué; à cet effet, le salarié avise son supérieur au plus tard le 1^{er} décembre de l'année de son intention de reprendre en temps en tout ou en partie, les heures non reprises ou de les faire monnayer.

Malgré le paragraphe précédent, un salarié peut reporter un maximum de quarante (40) heures dans l'année suivante. Toutefois, un salarié ayant transféré de telles heures accumulées ne pourra accumuler au total plus de quatre-vingt (80) heures dans cette année, y incluant les heures transférées. Les heures transférées sont payées au taux payable lorsque cumulées.

- 8.10 Un salarié temporaire, plutôt que se faire payer le temps supplémentaire au taux applicable, peut choisir de se constituer une banque d'heure équivalant au taux applicable.

Le nombre d'heures maximum annuel est de quatre-vingt (80) heures, une fois la conversion effectuée.

Les heures accumulées, selon le premier paragraphe du présent article, sont monnayées sur la ou les paies régulières suivant la dernière journée de travail prévue lors de son rappel, et ce, jusqu'à l'épuisement de sa banque, à raison de 40 heures maximales par semaine, au taux applicable au moment où le temps supplémentaire a été effectué.

Nonobstant le paragraphe précédent, les heures accumulées et non encore monnayées à la fin d'une année civile sont monnayées sur la dernière paie de l'année, au taux applicable au moment où le temps supplémentaire a été effectué.

ARTICLE IX - CONGÉS STATUTAIRES

- 9.01 Les jours suivants sont des jours chômés et payés au salarié, à son taux régulier de salaire:

Jours chômés	2015	2016	2017	2018	2019
Vendredi Saint	03-04-2015	25-03-2016	14-04-2017	30-03-2018	19-04-2019
Lundi de Pâques	06-04-2015	28-03-2016	17-04-2017	02-04-2018	22-04-2019
Fête des Patriotes	18-05-2015	23-05-2016	22-05-2017	21-05-2018	20-05-2019
Saint-Jean Baptiste	24-06-2015	24-06-2016	23-06-2017	25-06-2018	24-06-2019
Fête du Canada	03-07-2015*	01-07-2016*	30-06-2017*	02-07-2018*	01-07-2019*
Dernier vendredi de juillet	31-07-2015	29-07-2016	28-07-2017	27-07-2018	26-07-2019
Fête du Travail	07-09-2015	05-09-2016	04-09-2017	03-09-2018	02-09-2019
Action de Grâce	12-10-2015	10-10-2016	09-10-2017	08-10-2018	14-10-2019
Veille de Noël	24-12-2015	23-12-2016	22-12-2017	24-12-2018	24-12-2019
Fête de Noël	25-12-2015	26-12-2016	25-12-2017	25-12-2018	25-12-2019
Lendemain de Noël	28-12-2015	27-12-2016	26-12-2017	26-12-2018	26-12-2019
Veille du jour de l'An	31-12-2015	30-12-2016	29-12-2017	31-12-2018	31-01-2019
Jour de l'An	01-01-2016	02-01-2017	01-01-2018	01-01-2019	01-01-2020
Lendemain du jour de l'An	04-01-2016	03-01-2017	02-01-2018	02-01-2019	02-01-2020

* sujet à révision après entente avec le Syndicat

9.02 Les salariés sont payés à leur taux horaire régulier pour huit (8) heures pour chaque jour de congé payé.

9.03 Pour le salarié requis par son supérieur immédiat d'être présent sur les lieux du travail un jour férié, en vertu de son horaire de travail régulier, celui-ci est rémunéré à son taux de salaire horaire double (200 %), et ce, en plus du paiement de la fête. Toutefois, plutôt que d'obtenir paiement de sa fête, le salarié peut choisir d'accumuler l'équivalent à temps régulier dans la banque d'heures prévue à l'article 8.09.

Dans le cas du stade L.P. Gaucher, les jours chômés et payés de la période de Noël et du Jour de l'An sont observés le jour de leur survenance.

9.04 Tout salarié permanent bénéficie d'un jour de fête chômé sans perte de traitement les jours mentionnés à l'article 9.01, s'il est sur la liste de paie régulière de la semaine en cours ou de la semaine précédente.

Les congés chômés mentionnés à l'article 9.01 sont payés au salarié qui aura été présent au travail la journée entière précédant et la journée entière suivant le congé. Exception faite du salarié absent en vacances annuelles, ou en congé accordé, ou en congé couvert à l'article 11.00, ou absent par maladie, dans lequel cas le supérieur immédiat peut exiger une attestation d'un médecin.

ARTICLE X - VACANCES

10.01 Le salarié régulier a droit, au cours de chaque année, à des vacances annuelles payées, rémunérées à son taux de salaire régulier ou au pourcentage apparaissant à l'échelle ci-bas du salaire gagné durant l'année de calendrier précédente (excluant les crédits de maladie monnayés selon l'article 12.12) selon le plus avantageux, pourvu qu'il ait complété ses années de service au 1er mai de l'année en cours et selon l'échelle suivante:

1 an de service au 1er mai	2 semaines	(4 %)
2 ans de service au 1er mai	3 semaines	(6 %)
7 ans de service au 1er mai	4 semaines	(8 %)
11 ans de service au 1er mai	4 semaines et 1 jour	(8,4%)
12 ans de service au 1er mai	4 semaines et 2 jours	(8,8 %)
13 ans de service au 1er mai	4 semaines et 3 jours	(9,2 %)
14 ans de service au 1er mai	4 semaines et 4 jours	(9,6 %)
15 ans de service au 1er mai	5 semaines	(10 %)
17 ans de service au 1er mai	5 semaines et 1 jour	(10,4%)
19 ans de service au 1er mai	5 semaines et 2 jours	(10,8 %)
21 ans de service au 1er mai	5 semaines et 3 jours	(11,2 %)
23 ans de service au 1er mai	5 semaines et 4 jours	(11,6 %)
25 ans de service au 1er mai	6 semaines	(12 %)

10.02 Le salarié régulier qui a moins d'un (1) an de service au 1er mai a droit à un (1) jour ouvrable de vacances payées par mois de service, jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables de vacances payées rémunérées à son taux de salaire régulier.

10.03 Cependant, le salarié régulier qui a deux (2), sept (7), onze (11), douze (12), treize (13), quatorze (14), quinze (15), dix-sept (17), dix-neuf (19), vingt et un (21), vingt-trois (23) ou vingt-cinq (25) années de service le ou avant le 31 décembre de l'année en cours a droit à trois (3) semaines de calendrier (quinze (15) jours ouvrables), à quatre (4) semaines de calendrier (vingt (20) jours ouvrables), à quatre (4) semaines et un (1) jour de calendrier (vingt et un (21) jours ouvrables), à quatre (4) semaines et deux (2) jours de calendrier (vingt-deux (22) jours ouvrables), à quatre (4) semaines et trois (3) jours de calendrier (vingt-trois (23) jours ouvrables), à quatre (4) semaines et quatre (4) jours de calendrier (vingt-quatre (24) jours ouvrables), à cinq (5) semaines de calendrier (vingt-cinq (25) jours ouvrables), à cinq (5) semaines et un (1) jour de calendrier (vingt-six (26) jours ouvrables), à cinq (5) semaines et deux (2) jours de calendrier (vingt-sept (27) jours ouvrables), à cinq (5) semaines et trois (3) jours de calendrier (vingt-huit (28) jours ouvrables), à cinq (5) semaines et quatre (4) jours de calendrier (vingt-neuf (29) jours ouvrables), ou à six (6) semaines de calendrier (trente (30) jours ouvrables) de vacances payées au cours de cette année, selon les dispositions des alinéas précédents.

10.04 Le salarié appelé à travailler un ou des jours ouvrables de fin de semaine régulièrement selon une cédule de travail a droit à une (1) semaine additionnelle de vacances payées rémunérées à son taux de salaire régulier ou au taux de 2 % du salaire gagné durant l'année de calendrier précédente, selon le plus avantageux.

Cependant, si l'application du paragraphe précédent et de l'article 10.03 procurent à un salarié plus de six (6) semaines de vacances (30 jours ouvrables), celui-ci se voit monnayer tout excédent de trente (30) jours ouvrables (maximum cinq (5) jours ouvrables) lors de sa première semaine complète de vacances.

Dans le cas d'un salarié débutant ou quittant un horaire comprenant régulièrement des jours ouvrables de fin de semaine, la semaine additionnelle mentionnée au premier paragraphe du présent article est accordée au prorata du temps travaillé sur un tel horaire durant l'année de référence donnant droit aux vacances.

Toutefois, le salarié qui travaille occasionnellement ou en remplacement un ou des jours ouvrables de fin de semaine reçoit une prime d'inconvénient de 0,30 \$ l'heure pour les heures cédulées et travaillées entre 00:01 minute le samedi et 24:00 heures le dimanche. À compter de la signature de la présente convention, cette prime est augmentée à 0,40 \$ l'heure.

Cette prime s'applique en sus de celle prévue à l'article 24.01, mais ne s'applique pas lorsque le salarié est rémunéré au tarif de temps supplémentaire.

10.05 a) Le salarié qui quitte le service de la Ville a droit au paiement des jours de vacances accumulés conformément aux dispositions des alinéas précédents, plus les vacances accumulées selon la proportion des vacances auxquelles le salarié a droit pour l'année en cours.

Cependant, le salarié qui prend sa retraite avant le 1er mai de l'année en cours a droit, au moment de son départ, au paiement des vacances auxquelles il aurait droit le 1er mai suivant.

- b) La rémunération associée aux vacances du salarié est versée selon le mode de paiement du salaire en vigueur à la Ville, selon son salaire régulier. Cependant, le salarié régulier pourra recevoir sa rémunération associée à ses vacances avant le début de celles-ci, s'il en informe la Ville dans les deux (2) semaines avant la date de son départ pour vacances.

10.06 Aucune absence par maladie ou par accident subi à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions de même qu'aucune absence autorisée par la convention ou par la Ville ne constituent en aucun temps une interruption de service quant à la computation des vacances.

10.07 Le salarié absent de son travail à cause d'accident subi ou de maladie contractée à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions de même qu'une absence autorisée a droit à la paie de vacances qu'il aurait reçue s'il avait été effectivement au travail.

10.08 Nonobstant les articles 10.06 et 10.07, le salarié qui bénéficie de l'assurance-invalidité longue durée voit son droit de vacances annuelles suspendu jusqu'à son retour au travail. Le cas échéant, le salarié bénéficie alors uniquement des vacances annuelles auxquelles il a droit dans l'année courante de son retour au travail, et ce, tel que s'il avait travaillé durant l'année de référence y donnant droit.

Le salarié qui quitte la Ville consécutivement à une invalidité de longue durée bénéficie uniquement de l'indemnité de vacances à laquelle il a droit dans l'année courante, tel que s'il avait travaillé durant l'année de référence y donnant droit, et ce, au moment de son départ.

10.09 Les vacances doivent se prendre durant l'année où elles sont dues. Cependant, le salarié qui est éligible à cinq (5) semaines ou plus de vacances et qui a atteint son cinquantième (50^e) anniversaire de naissance au 1er mai de l'année en cours peut reporter le surplus de quatre (4) semaines de vacances qui doivent être prises dans l'année de la prise de sa retraite.

Le salarié doit exprimer son désir de reporter cette partie de ses vacances par écrit, à son supérieur hiérarchique, avant le 1er mai de l'année en cours.

Le salarié qui quitte le service de la Ville ou décède avant d'avoir utilisé sa banque de vacances, a droit, lui ou ses héritiers, au paiement des vacances qu'il a accumulées mais pas utilisées avant son départ ou son décès.

10.10 La période des vacances est du 1er juin au premier lundi de septembre, à moins que le salarié ne choisisse de prendre ses vacances en dehors de cette période en tout ou en partie.

Toutefois, en aucun temps le choix de vacances ne doit nuire au bon fonctionnement des opérations.

- 10.11 a) À l'intérieur de chaque département, les salariés procèdent au choix des dates de vacances par ordre d'ancienneté, entre le 15 février et le 1er mars de chaque année.
- b) Les dates de vacances, une fois approuvées, sont affichées au plus tard le 1er avril, dans chaque département, et ne peuvent être changées qu'après entente entre la Ville et le salarié.
- 10.12 Si un jour de fête chômé et payé coïncide avec un des jours ouvrables d'une période de vacances, ce congé peut être, au choix du salarié, pris en temps à la place d'une journée de vacances ou être ajouté aux vacances et payé au taux régulier.
- 10.13 L'indemnité afférente au congé annuel des employés temporaires, auxiliaires et étudiants est versée sur la paie de chaque semaine.

Cependant, le salarié temporaire qui, au 1er juin de l'année, compte huit (8) mois de service consécutif a droit de prendre en temps les vacances qui lui ont déjà été monnayées. Le choix de ces vacances est fait après celui des employés réguliers.

ARTICLE XI - CONGÉS SOCIAUX

- 11.01 Tout salarié bénéficie d'un congé, sans retenue de salaire, dans les cas suivants, à condition qu'il participe à l'événement et sur présentation d'une pièce justificative, sauf circonstances exceptionnelles.

Le personnel travaillant sur une équipe de nuit peut prendre un congé social suivant l'événement.

A) MARIAGE

- a) Mariage personnel : cinq (5) jours ouvrables consécutifs pris dans un délai raisonnable.
- b) Père, second père, mère, seconde mère, fils, fille, soeur, frère, demi-soeur, demi-frère, belle-mère, beau-père, belle-soeur, beau-frère du salarié : le jour du mariage.

B) DÉCÈS

- a) Conjoint du salarié, enfant du salarié ou de son conjoint : cinq (5) jours ouvrables.

- b) Frère, soeur, mère, seconde mère, père, second père, petite-fille, petit-fils du salarié : trois (3) jours ouvrables consécutifs.
- c) Belle-mère, beau-père, belle-sœur, beau-frère, demi-frère, demi-sœur du salarié, grand-mère, grand-père : deux (2) jours.

Dans ce cas, les jours comptent rétroactivement et de façon consécutive à partir de la journée des funérailles, laquelle est incluse dans le décompte.

Seuls les jours ouvrables sont compensés.

- d) Bru, gendre, oncle, tante du salarié : le jour des funérailles.
Seuls les jours ouvrables sont compensés.
- e) Nonobstant ce qui précède, le jour de l'incinération peut être substitué à un jour prévu aux paragraphes a), b) et c).
- f) Un salarié obtient, sur demande, une journée de congé sans solde lors du décès d'un grand-père, grand-mère, oncle, tante de son conjoint.
- g) Le salarié qui agit à titre de liquidateur testamentaire a droit à un maximum de deux (2) jours de congé sans solde, qui peuvent être pris par tranche d'une demi-journée à la fois.

C) À L'OCCASION D'UNE NAISSANCE OU ADOPTION

Naissance ou adoption d'un enfant : trois (3) jours ouvrables, consécutifs ou non, au plus tard dans les quinze (15) jours qui suivent le retour de la mère ou de l'enfant à la maison. Il est à noter que le présent article ne s'applique pas s'il s'agit de l'adoption de l'enfant de son conjoint.

D) CÉRÉMONIES RELIGIEUSES

- a) Baptême, première communion ou confirmation d'un enfant, ordination d'un frère ou d'un fils, prononciation des vœux d'un enfant, frère ou sœur : le jour de la cérémonie.
- b) Si les funérailles ont lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres de Saint-Hyacinthe, le salarié aura droit à une journée additionnelle. Cependant, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat et produire la preuve ou l'attestation de ces faits.

11.02 DEVOIR DE JURÉ ET TÉMOIN

Sur présentation d'une attestation de la Cour, le salarié tenu d'agir comme juré ou témoin dans une cause autre que la sienne est payé la différence entre son salaire hebdomadaire régulier et le montant qu'il reçoit comme juré ou témoin durant la période de temps qu'il agit comme tel.

11.03 CONGÉ SANS SOLDE

- a) Un congé sans solde pour des motifs de perfectionnement ou pour des considérations humanitaires peut être accordé à tout salarié qui en fait la demande à son Directeur. Les congés humanitaires sont d'une durée maximale d'un (1) an. Quant aux congés pour perfectionnement, ils ne peuvent être répétés.

Le salarié doit faire cette demande au moins trente (30) jours à l'avance par écrit, en y mentionnant les raisons de cette demande. Copies de la demande et de la réponse de la Ville sont remises au Syndicat.

Les congés sans solde visés par le présent article ne sont accordés que lorsque les vacances du salarié sont épuisées.

La participation du salarié au régime d'assurance collective et au régime complémentaire de retraite (fonds de pension) lui étant reconnue ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces avantages et dont la Ville assume sa part.

Le salarié désirant maintenir ces avantages pendant la durée de son congé doit en informer la Direction des ressources humaines avant son départ. À défaut d'informer la Direction des ressources humaines au préalable ou si le salarié néglige de payer sa part des cotisations exigibles, lesdits avantages sociaux sont interrompus et la Ville est libérée de toute obligation quant à ces avantages.

Lors de son congé sans solde, le salarié n'a pas droit aux congés prévus aux clauses 9.01, 11.01 et 11.02.

Au cours de son congé, le salarié continue d'accumuler de l'ancienneté tout comme s'il était au travail.

- b) Un congé sans solde pour le motif de prolongement de congé de maternité peut être accordé à tout salarié qui en fait la demande à son Directeur. Ce congé est d'une durée maximale de douze (12) mois.

Le salarié doit faire cette demande au moins trente (30) jours à l'avance par écrit, en y mentionnant les raisons de cette demande. Copies de la demande et de la réponse de la Ville sont remises au Syndicat.

Les congés sans solde visés par le présent article ne sont accordés que lorsque les vacances du salarié sont épuisées.

La participation du salarié au régime d'assurance collective et au régime complémentaire de retraite (fonds de pension) peut être maintenue en vigueur durant son congé, si le salarié en assume, en plus de sa part, celle de l'employeur.

Le salarié désirant maintenir ces avantages pendant la durée de son congé doit en informer la Direction des ressources humaines avant son départ. À défaut d'informer la Direction des ressources humaines au préalable ou si le salarié néglige de payer les deux parts des cotisations exigibles (la sienne et celle de l'employeur), lesdits avantages sociaux sont interrompus et la Ville est libérée de toute obligation quant à ces avantages.

Lors de son congé sans solde, la salariée n'a pas droit aux congés prévus aux clauses 9.01, 11.01 et 11.02 et ses bénéfices marginaux sont ajustés au prorata du nombre de mois effectivement travaillés dans l'année.

- c) La Ville peut, suite à une demande écrite d'un salarié justifiant d'un minimum de cinq (5) ans de service, lui accorder, pour un autre motif que ceux énoncés à l'article 11.03 a) et b), un congé sans solde sans perte d'ancienneté, d'une durée maximale de douze (12) mois, durée devant toutefois être déterminée à l'avance.

Ledit congé sans solde n'est accordé que deux (2) fois en carrière. Cependant, une période de douze (12) mois de travail doit s'être écoulée avant qu'un deuxième congé sans solde ne soit accordé.

La demande, faite au moins trente (30) jours à l'avance, sera étudiée en fonction des critères suivants : besoins du service, possibilité de remplacement, formation nécessitée par le remplaçant.

Les congés sans solde visés par le présent article ne sont accordés que lorsque les vacances du salarié sont épuisées.

La participation du salarié au régime d'assurance collective et au régime complémentaire de retraite (fonds de pension) peut être maintenue en vigueur durant son congé, si le salarié en assume, en plus de sa part, celle de l'employeur.

Le salarié désirant maintenir ces avantages pendant la durée de son congé doit en informer la Direction des ressources humaines avant son départ. À défaut d'informer la Direction des ressources humaines au préalable ou si le salarié néglige de payer les deux parts des cotisations exigibles (la sienne et celle de l'employeur), lesdits avantages sociaux sont interrompus et la Ville est libérée de toute obligation quant à ces avantages.

Lors de son congé sans solde, le salarié n'a pas droit aux congés prévus aux clauses 9.01, 11.01 et 11.02, et ses bénéfices marginaux sont ajustés au prorata du nombre de mois effectivement travaillés dans l'année.

ARTICLE XII - CONGÉS DE MALADIE

12.01 Le 1er janvier de chaque année, chaque salarié permanent ou à l'essai se voit créditer huit (8) jours de maladie.

12.02 a) Dans le cas d'un salarié embauché au cours d'une année, pour combler un poste permanent, celui-ci se voit accorder, à l'embauche, un crédit équivalent à deux tiers (2/3) de jour de maladie pour chacun des mois complets au service de la Ville durant cette année.

b) Dans le cas du salarié temporaire, à compter de l'année suivant l'obtention de son droit de rappel en vertu de la clause 15.18, celui-ci aura droit au bénéfice de crédit de maladie, au prorata du temps travaillé l'année précédente (chaque mois complet de travail donnant droit à 2/3 de jour de maladie jusqu'à un maximum de huit (8) jours de maladie par année).

En puisant à même le crédit de maladie obtenu au paragraphe précédent, le salarié temporaire a droit de recevoir paiement de son salaire régulier durant les jours ouvrables où il est absent de son travail pour causes de maladie ou d'accident autres que celles visées par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Les crédits de maladie n'étant pas cumulables d'une année à l'autre, le solde des crédits de maladie non utilisés est payable au taux horaire applicable sur la paie de cessation d'emploi du salarié ou sur la dernière paie de l'année pour le salarié encore en emploi.

12.03 Lors d'une cessation d'emploi, les jours de maladie crédités sont ajustés en tenant compte du nombre de mois complets écoulés depuis le début de l'année et au cours desquels le salarié a été au service de la Ville, à raison de deux tiers (2/3) de jour par mois, en soustrayant toutefois le nombre de jours utilisés par le salarié; l'ajustement devant se faire à la paie de cessation.

12.04 Aux fins d'application du présent article, lors de l'embauche ou lors de la cessation, le terme « mois complet de service » inclut le mois au cours duquel le salarié est embauché ou termine son emploi, en autant qu'il a travaillé la moitié des jours ouvrables.

12.05 Lorsqu'un salarié s'absente de son travail pour causes de maladie ou d'accident autres que celles visées par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, il a droit au paiement de son salaire régulier durant les jours ouvrables où il est absent, en puisant à même son crédit de jours de maladie, et ce, jusqu'à l'expiration du délai de carence du régime d'assurance-salaire de courte durée prévu à l'annexe « F ».

Cependant, à l'épuisement de la banque annuelle de huit (8) jours, toute absence de trois (3) jours consécutifs ou moins est sans solde.

- 12.06 Nonobstant toute disposition contraire, le salarié qui a épuisé ses crédits de maladie peut alors prendre ses vacances annuelles.
- 12.07 À l'expiration du délai de carence, le salarié a droit aux prestations du régime d'assurance-salaire de courte durée prévue à l'annexe « F ».
- 12.08 Advenant l'expiration du droit à des prestations d'assurance-invalidité de courte durée prévu à l'annexe « F », le salarié a droit à des prestations du régime d'assurance-invalidité de longue durée prévues à la police d'assurance-collective. Le montant de ces prestations mensuelles est égal à soixante pour cent (60 %) du salaire régulier brut mensuel établi au début de son invalidité, le tout sujet à une prestation mensuelle maximale de deux mille cinq cents dollars (2 500 \$).
- 12.09 Dans tous les cas, la Ville peut faire examiner à ses frais le salarié malade par un médecin de son choix et aussi souvent qu'elle le désire. Le médecin décide si l'absence du salarié est motivée et il déterminera la date à laquelle le salarié peut reprendre le travail.
- 12.10 Le salarié a le droit de se faire examiner par son médecin. Si son médecin et celui de la Ville diffèrent d'opinion, ils recommandent la nomination d'un troisième médecin dont la décision est finale. Les honoraires du troisième médecin sont payés à parts égales par la Ville et par le salarié concerné.
- 12.11 Dans le cas de maladie d'un membre de la famille immédiate du salarié, lorsque personne à la maison autre que le salarié ne peut pourvoir aux besoins du malade, il est loisible au salarié, après en avoir informé son supérieur immédiat ou son remplaçant autorisé, d'utiliser son crédit en maladie; ce privilège ne doit s'appliquer que provisoirement et dans les cas d'urgence nécessaire, et la Ville se réserve le droit de constater les faits.
- 12.12 À la fin de chaque année, les jours de crédits de maladie alloués selon les articles 12.01 et 12.02 et qui n'ont pas été utilisés, sont monnayés sur la dernière paie de l'année, au taux alors applicable.

Le salarié informe la Ville par écrit de son choix quant au paiement des crédits de maladie, à savoir:

- paiement en argent
- transfert au crédit du salarié des sommes dues chez un fiduciaire
- ou toute combinaison de ces deux (2) modalités

Le salarié peut également choisir de convertir en jour de vacances un maximum de deux (2) jours de crédit de maladie non utilisés. Lesdits jours ainsi convertis s'ajoutent aux vacances de l'année suivante et la rémunération leur étant associée est celle correspondant à la valeur qu'ils avaient au moment de l'offre de paiement en crédit de maladie.

12.13 Lors de la prise de retraite, de la démission, de renvoi ou de décès, tout salarié (ou ses ayants droits) bénéficie du solde des jours ouvrables de maladie à son crédit, au taux de salaire en vigueur au moment du départ.

12.14 Le salarié absent par maladie durant une année civile complète n'a pas droit aux crédits de maladie annuels et à leurs paiements. L'année de son retour au travail, celui-ci bénéficie alors uniquement du paiement des crédits de maladie auxquels il a droit dans l'année courante. Le salarié qui quitte la Ville suite à son invalidité n'a droit à aucune indemnité relative aux crédits de maladie.

ARTICLE XIII – SANTÉ SÉCURITÉ ET LÉSIONS PROFESSIONNELLES

13.01 L'employeur prend toutes les mesures nécessaires afin de protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de ses employés dans l'exécution de leur travail.

L'employeur informe également les salariés des risques inhérents à leur travail.

13.02 Le Syndicat convient de coopérer avec l'employeur afin de promouvoir et d'encourager des conditions de travail sécuritaires.

13.03 Le salarié doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la protection de sa santé et de sa sécurité.

Le salarié doit veiller à ne pas mettre en danger la santé et la sécurité des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail.

13.04 L'employeur et le Syndicat conviennent de former un comité de santé et sécurité composé de deux (2) membres désignés par l'employeur et de deux (2) membres désignés par le Syndicat. Les principales fonctions du Comité de santé et sécurité :

- Conseiller l'employeur afin de promouvoir la santé et la sécurité au travail.
- Faire enquête sur tous les accidents et d'en faire rapport; une copie de ce rapport est transmise dans les meilleurs délais à l'employeur et au Syndicat. Pour les fins d'enquêtes, le Comité délègue deux (2) de ses membres pour effectuer cette tâche, dont l'un d'entre eux est désigné par la partie patronale et l'autre désigné par la partie syndicale.
- De se réunir durant les heures de travail au moins six (6) fois par année, pour discuter des accidents, de leurs causes et des moyens de les prévenir ou, sur demande, d'une des parties en cas d'urgence.

- D'élaborer et de mettre au point, avec l'aide technique nécessaire, des programmes d'information et de formation dans le domaine de la prévention et d'en surveiller l'exécution.
- De faire des recommandations à l'employeur et à la C.S.S.T. au sujet des éléments du programme de prévention, s'il y a lieu.
- De recommander les moyens et équipements de protection individuelle qui, tout en étant conformes aux lois et règlements, soient les mieux adaptés aux besoins des salariés.
- De traiter les suggestions et les plaintes des salariés relatives à la santé et la sécurité du travail.
- D'établir les règles de régie interne nécessaires à son fonctionnement, en s'inspirant du principe de l'alternance.
- De faire un compte rendu de toutes ces réunions et inspections et d'en adresser une copie à l'employeur et au Syndicat.

13.05 Dans les cas d'accidents subis ou de maladies contractées à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions, le salarié régulier reçoit une indemnité égale à son salaire net basé sur quarante (40) heures par semaine, et ce, jusqu'au moment fixé par la C.S.S.T., pour son rétablissement ou son incapacité permanente totale ou partielle. Par conséquent, l'indemnité payable par la C.S.S.T. sera versée directement à la Ville et le salarié régulier s'engage, dans le cas où il perçoit l'indemnité, à rembourser la Ville dans les plus brefs délais.

Pour fins d'interprétation, le salaire net inclut les cotisations de l'employé au régime syndical, à l'assurance collective et au fonds de pension.

13.06 Lorsqu'il est établi que le salarié souffre d'une incapacité permanente, totale ou partielle le rendant incapable de remplir ses fonctions, le salarié reçoit directement, de la C.S.S.T., les prestations et autres compensations accordées dans un cas semblable, selon les normes de ladite Commission.

Dans une telle situation, à moins qu'il n'en soit convenu autrement avec le Syndicat, l'employeur, dans la mesure du possible, affecte le salarié à des fonctions qu'il est en mesure d'accomplir, compte tenu de son état de santé, et ce, au salaire de la nouvelle fonction.

13.07 Les paiements effectués en vertu des dispositions du présent article n'affectent pas les congés payés en cas de maladie accumulés au crédit du salarié.

ARTICLE XIV – ANCIENNETÉ

14.01 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale, en années, en mois et en jours de service comme salarié permanent de la Ville incluant les cent-trente (130) jours travaillés de la période d'essai.

14.02 L'ancienneté se perd pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

1. démission volontaire donnée en présence d'un représentant syndical, si le salarié l'exige;
2. congédiement pour une juste cause;
3. après une durée équivalente à la période d'essai associée au groupe où est transféré le salarié, si transféré dans une autre unité d'accréditation syndicale : droit de retour sur poste vacant durant la période équivalente à la période d'essai associée au groupe où est transféré le salarié;
4. après une durée équivalente à la période d'essai associée au groupe où est transféré le salarié, si transféré dans un poste de cadre : droit de retour sur poste vacant durant la période équivalente à la période d'essai associée au groupe où est transféré le salarié.

14.03 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par la Ville ne constituent pas une interruption de service.

14.04 Les annexes « G-1 » et « G-2 » de la présente convention constituent, à la date de la signature de cette dernière, les listes officielles d'ancienneté des salariés permanents au service de la Ville à cette même date.

Ces listes sont mises à jour tous les trois (3) mois.

ARTICLE XV -MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE

POSTES VACANTS

15.01 Lorsqu'un poste d'une fonction actuelle devient vacant ou qu'un poste d'une fonction nouvelle est créé, la Ville comble ce poste en conformité des dispositions de la présente convention et à même le personnel régi par les présentes.

Cependant, la Ville peut abolir un poste vacant, pourvu qu'elle en ait avisé le Syndicat, en respectant l'un des délais suivants :

- dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la vacance, si cette dernière survient durant la période comprise du 1^{er} lundi de mai au dernier vendredi de septembre inclusivement;
- dans les soixante (60) jours de la vacance, si cette dernière survient en dehors de la période mentionnée au paragraphe précédent.

15.02 La Ville doit afficher un avis à cet effet durant cinq (5) jours ouvrables complets sur les tableaux fournis par elle dans les divers départements, et ce, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la résolution du Conseil de ville autorisant le comblement de ce poste.

15.03 Tout salarié permanent peut, au cours de la période d'affichage prévue à 15.02, se porter candidat selon une formule préparée à l'avance par la Ville.

15.04 Tout membre de l'exécutif du syndicat peut se substituer à un salarié absent et déposer, en son nom, sa candidature.

15.05 Dans tous les cas de promotion, nomination ou mutation, la Ville accorde le poste au candidat ayant le plus d'ancienneté, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la tâche.

La Ville procède à la promotion, la nomination ou la mutation du titulaire d'un poste affiché à l'interne, et le salarié débute effectivement son nouveau poste dans un délai maximal de 60 jours calendrier suivant la résolution de nomination par le Conseil de Ville.

Si aucun salarié permanent ne pose sa candidature ou ne répond aux exigences normales de la tâche, la Ville procède à l'embauche selon la pratique établie.

15.06 Lors d'une nomination ou d'une promotion à une fonction, le salarié nommé ou promu reçoit, à la date de nomination ou de promotion indiquée à la résolution du Conseil, le salaire y étant rattaché. S'il s'agit d'un salarié en progression dans l'échelle salariale, celui-ci reçoit le salaire de la fonction pour laquelle il est nommé ou promu, selon son propre échelon.

15.07 Le salarié à qui le poste est attribué est soumis à une période d'essai de quarante (40) jours travaillés; à la fin de cette période, s'il ne peut accomplir de façon satisfaisante les tâches reliées à son nouveau poste, il retourne à son poste antérieur ou à un poste équivalent, si ce dernier n'existe plus. Cependant, si la Ville est d'avis que le salarié ne pourra accomplir de façon satisfaisante les tâches reliées à son nouveau poste à la fin de sa période d'essai, elle pourra le retourner à son poste antérieur avant la fin de la période d'essai. Dans ces cas, le salarié peut se prévaloir de la procédure de grief, et le fardeau de la preuve incombe à la Ville.

Le salarié à qui le poste est attribué peut choisir en tout temps, au cours de la période d'essai, de retourner à son poste antérieur ou à un poste équivalent si ce dernier n'existe plus, et ce, avec le traitement et les autres avantages acquis lorsqu'il occupait le poste antérieur. Dans ce cas, il ne peut postuler sur un nouveau poste avant une période de six (6) mois suivant son retour à son poste antérieur ou dans un poste équivalent.

Le poste redevenant vacant suite au retour, durant sa période d'essai, d'un salarié à son poste antérieur ou dans un poste équivalent ne fait pas l'objet d'un nouveau concours, et ce, conditionnellement à ce qu'il y ait encore, dans le concours initial, des candidats toujours intéressés et rencontrant les exigences.

- 15.08 Lors du choix d'un candidat pour un poste vacant, temporairement vacant ou nouveau, au sein de l'usine de filtration ou de l'usine d'épuration et C.V.M.O., l'employeur reconnaît comme équivalence académique à un DEC, le DEP associé à trois (3) années d'expérience.

MOUVEMENTS SAISONNIERS

- 15.09 Avant le début de la période définie à l'article 7.02 de la présente convention collective, la Ville offre, par ancienneté aux préposés et aux opérateurs « B » du Département voirie, le choix de leur secteur d'activités et, s'il y a lieu, de leur équipe de travail à l'intérieur du secteur d'activités choisi, et ce, en fonction du nombre de salariés requis par la Ville à l'intérieur desdits secteurs d'activités et desdites équipes de travail, lesquelles pourront être modifiées par la Ville en cours de saison, sans affichage.

Les secteurs d'activités dont fait référence le présent article sont : réfection de pavage, trottoirs et bordures.

- 15.10 Lorsque la constitution des équipes de travail reliées au secteur d'activités ayant trait à la réfection de pavage est complétée, la Ville offre, par ancienneté aux membres des équipes de ce secteur d'activités, deux (2) affectations saisonnières pour l'opération de la profileuse d'asphalte. Sur la même base, en début de saison, deux (2) substituts servant en cas d'absence sont identifiés. Les salariés opérant la profileuse d'asphalte sont rémunérés au même taux qu'un opérateur « A », seulement pour la durée d'utilisation de cette machinerie.

- 15.11 Dans le cas des postes saisonniers de chef d'équipe aux opérations de voirie, les modalités d'affectation suivantes s'appliquent :

- a) Selon ses besoins, la Ville procède à un affichage interne du ou des postes.
- b) Le ou les postes sont attribués uniquement aux candidats provenant du Département voirie ayant le plus d'ancienneté, à moins qu'ils ne puissent répondre aux critères suivants :

- i) aptitudes à diriger une équipe;
 - ii) avoir travaillé au moins une (1) saison, ou l'équivalent, sur le type de travaux à diriger.
- c) L'affectation des salariés ainsi choisis est valable pour trois (3) saisons; cependant, si un salarié y renonce pendant cette période, un nouvel affichage est tenu et la nouvelle affectation est valable pour la période résiduelle.

Dans le cas où un ou des postes demeurent vacants suite à l'affichage de ces derniers, la direction les offre aux salariés temporaires du département répondant aux critères ci-haut mentionnés. Si un ou des postes demeurent toujours vacants suite à cette dernière étape, la direction du Service assigne le ou les salariés temporaires ayant la date d'embauche la plus récente répondant aux critères ci-haut mentionnés à ce ou ces postes. La durée de cette ou ces affectations par un salarié temporaire n'est valide que pour une saison.

- d) La Ville se réserve le droit de mettre fin à une affectation pour cause; dans le cas de grief, la Ville assume le fardeau de la preuve.

Le ou les salariés qui agissent comme chef d'équipe aux opérations de voirie sont rémunérés au même taux que celui de chef d'équipe à la voirie, pour toute la période des activités.

Ils ne reçoivent pas la prime lorsqu'ils sont en vacances ou lorsqu'ils sont absents pour maladie non reliée au travail pour une durée excédant cinq (5) jours.

Dans le cas où un chef d'équipe aux opérations de voirie est absent durant son affectation saisonnière, nonobstant toute disposition contraire à la convention collective, le supérieur immédiat peut le remplacer de la manière suivante :

- 1) en recourant à un autre chef d'équipe aux opérations du même secteur d'activités qui est rendu disponible par l'arrêt des opérations de son équipe;
- 2) par un salarié oeuvrant au sein d'une équipe faisant partie du même secteur d'activités, et ce, en respectant l'ancienneté.

Les secteurs d'activités dont fait référence le présent article sont : réfection de pavage, trottoirs et bordures.

15.12 En ce qui a trait aux postes saisonniers de chef d'équipe aux opérations d'horticulture, les modalités d'affectation décrites à l'article 15.11 sont applicables; toutefois, les critères sont les suivants :

- a) Le ou les postes sont attribués uniquement aux candidats provenant du Département parcs et horticulture ayant le plus d'ancienneté, à moins qu'ils ne puissent répondre aux critères suivants :

- i) aptitude à diriger une équipe;
- ii) avoir travaillé sur les travaux d'horticulture durant au moins une (1) saison ou l'équivalent.

Dans le cas où un ou des postes demeurent vacants suite à l'affichage de ces derniers, la direction les offre aux salariés temporaires du département répondant aux critères ci-haut mentionnés. Si un ou des postes demeurent toujours vacants suite à cette dernière étape, la direction du Service assigne le ou les salariés temporaires ayant la date d'embauche la plus récente répondant aux critères ci-haut mentionnés à ce ou ces postes. La durée de cette ou ces affectations par un salarié temporaire n'est valide que pour une saison.

15.13 En ce qui a trait au poste saisonnier de chef d'équipe aux opérations de déneigement, les modalités d'affectation décrites à l'article 15.11 sont applicables; toutefois, les critères sont les suivants :

- a) Le ou les postes sont attribués uniquement aux candidats provenant des départements voirie et parcs et horticulture ayant le plus d'ancienneté, à moins qu'ils ne puissent répondre aux critères suivants :
 - i) aptitudes à diriger une équipe de déneigement;
 - ii) avoir travaillé aux opérations de déneigement durant au moins une (1) saison ou l'équivalent.

Le salarié nommé chef d'équipe aux opérations de déneigement n'est rémunéré comme tel que pendant la durée de ces travaux.

15.14 Durant la période comprise entre le premier lundi d'avril et le dernier vendredi d'octobre, un poste de préposé à l'horticulture est transformé en un poste d'opérateur « B » au Département parcs et horticulture.

Avant le début de la période définie ci-haut, la Ville offre, par ancienneté aux préposés du Département parcs et horticulture, l'affectation d'opérateur « B » au Département parcs et horticulture.

Dans le cas du poste saisonnier d'opérateur « B » au Département parcs et horticulture, les modalités d'affectation suivantes s'appliquent :

- a) Le salarié qui agit comme opérateur « B » au Département parcs et horticulture est rémunéré au même taux que celui d'opérateur « B » au Département voirie, pour toute la période ci-haut.

Il ne reçoit pas la prime lorsqu'il est en vacances ou lorsqu'il est absent pour maladie non reliée au travail pour une durée excédant cinq (5) jours.

Dans le cas où l'opérateur « B » au Département parcs et horticulture est absent durant son affectation saisonnière, nonobstant toute disposition contraire à la convention collective, le supérieur immédiat peut le remplacer par un autre préposé à l'horticulture présent au moment de l'absence, en respectant l'ancienneté.

Dans le cas où aucun préposé du Département parcs et horticulture accepte le poste saisonnier d'opérateur « B » au Département parcs et horticulture, la direction l'offre aux salariés temporaires du département. Si le poste demeure toujours vacant suite à cette dernière étape, la direction du Service assigne le salarié temporaire ayant la date d'embauche la plus récente à ce poste. La durée de cette affectation par un salarié temporaire n'est valide que pour une saison.

DISPOSITIONS DIVERSES

- 15.15 Toute affectation temporaire de plus d'une journée est effectuée par ancienneté, en tenant compte des exigences normales de la tâche parmi les salariés du département pour qui telle affectation constitue une rémunération supérieure. S'il s'agit d'un salarié en progression dans l'échelle salariale, celui-ci reçoit le salaire de la fonction pour laquelle il est affecté temporairement selon son propre échelon.

Toutefois, durant la période définie à l'article 7.02 de la présente convention collective, l'application du paragraphe précédent se limite pour les salariés du Département voirie, au secteur d'activités auquel ils appartiennent.

- 15.16 L'assignation à du travail d'une fonction inférieure pour les salariés d'une fonction se fait par ordre inverse d'ancienneté, en autant que les salariés demeurant dans la fonction puissent accomplir les tâches demandées.

Toutefois, ceci ne peut obliger la Ville à assigner un salarié à une autre équipe que son équipe habituelle pour une (1) journée ou moins.

Toutefois, durant la période définie à l'article 7.02 de la présente convention collective, l'application des deux (2) paragraphes précédents se limite, pour les salariés du Département voirie, au secteur d'activités auquel ils appartiennent.

- 15.17 Tout salarié permanent tenu de posséder un permis de conduire pour exécuter son travail et qui subit une suspension temporaire de son permis doit en aviser son supérieur et est, dans la mesure du possible, confiné aux autres tâches de sa fonction ou, à défaut, affecté soit à la fonction de manoeuvre ou, après entente, à une autre fonction.

S'il est affecté à une nouvelle fonction, le salarié recevra le salaire correspondant à cette fonction, et ce, jusqu'à ce qu'il reprenne, à l'expiration de la période de suspension de son permis de conduire, la fonction qu'il détenait auparavant. Toutefois, le salarié garde ses droits et privilèges dans son département d'origine, dont ceux prévus à l'article 8.05, et n'a pas droit au temps supplémentaire dans le département où il est muté, sauf dans le cas de l'article 8.05 a) iv).

Si le salarié ne peut remplir les exigences normales de la tâche de manoeuvre, il est mis à pied, nonobstant l'article 16, et sera rappelé lorsque la suspension de permis sera terminée. À son retour, le salarié réintègre son poste.

Nonobstant ce qui précède, un salarié ne peut bénéficier qu'à deux (2) occasions des avantages conférés par la présente clause. Advenant qu'un salarié subisse une suspension de son permis à une troisième (3^e) occasion, la Ville pourra considérer le cas de ce salarié à sa discrétion.

Il est également convenu, malgré toute disposition contraire à la convention collective, que pas plus de deux (2) salariés tenus de posséder un permis de conduire pour exécuter leur travail ne peuvent bénéficier simultanément de la présente clause.

RAPPEL DE SALARIÉ TEMPORAIRE

15.18 Lorsque la Ville requiert les services d'un salarié temporaire dans un département, elle rappelle au travail les employés temporaires selon l'ordre des listes départementales telles qu'établies à l'annexe « H », à moins que l'employé ne puisse répondre aux exigences normales de la tâche; les mises à pied sont faites dans l'ordre inverse :

- a) Les listes sont constituées de la façon suivante:
 - i) Tout salarié qui complète mille quatre cents (1 400) heures de travail à la Ville est inscrit à la liste de rappel du département où il a accumulé ces mille quatre cents (1 400) heures à la date où il les a complétées; à cette fin, toutes les heures accomplies à compter du 1er janvier 1991 sont reconnues. La date d'obtention des mille quatre cents (1400) heures détermine le rang sur la liste. La date d'embauche figurant sur la liste ne sert qu'à l'application de la clause 15.18.
 - ii) Lorsqu'un salarié accumule les mille quatre cents (1 400) heures dans plus d'un (1) département, il est inscrit aux listes de rappel de chacun des départements où il a accumulé les heures, à condition d'y avoir travaillé au moins quatre cents (400) heures.
 - iii) S'il advient que des salariés complètent les mille quatre cents (1 400) heures à la même date, la première date d'embauche détermine l'ordre d'inscription à la liste; si les salariés ont la même date d'embauche, on procède par tirage au sort pour déterminer l'ordre d'inscription à la liste.
- b) Lorsqu'une liste de rappel départementale est épuisée, le rappel s'effectue parmi les salariés des autres listes de rappel départementales, en fonction de leur date d'embauche, à moins que le salarié ne puisse répondre aux exigences normales de la fonction.
- c) Durant la période comprise entre le premier lundi d'avril et le dernier vendredi d'octobre, à chaque fois qu'un salarié refuse un rappel au travail pour un travail d'une durée prévisible supérieure à un (1) mois, pour un motif qui n'est pas relié à son état de santé, il perd un rang sur la liste de rappel du département concerné.

En dehors de la période prévue au paragraphe précédent, à chaque fois qu'un salarié refuse un rappel au travail pour un travail d'une durée prévisible supérieure à un (1) mois, pour un motif qui n'est pas relié à son état de santé ou qui n'est pas justifié par une attestation d'emploi (talon de paie) en date du rappel, il perd un rang sur la liste de rappel du département concerné.

Au troisième refus, toute liste départementale confondue, il est réputé avoir démissionné.

- d) Une copie de chaque liste de rappel est transmise au Syndicat tous les trois (3) mois.

15.19 Le salarié temporaire qui obtient un poste permanent et qui détient un droit de rappel dans le département concerné et une expérience d'au moins 1040 heures travaillées dans la fonction concernée n'a pas à faire la période d'essai prévue à l'article 2.02 c) pour obtenir son statut de salarié permanent. Pour les fins d'interprétation du présent article, les fonctions de manœuvre et de préposé dans un même département sont considérées comme une même fonction pour le calcul des heures travaillées.

15.20 Lorsque la Ville désire transférer temporairement un ou des salariés d'un département à un autre, elle interpelle d'abord le ou les salariés temporaires présents du département qui sont aptes à accomplir le travail. Dans la perspective où ce département ne compte aucun salarié temporaire présent ou en nombre suffisant, la Ville assigne le ou les salariés de la fonction recherchée ayant le moins d'ancienneté et qui est apte à accomplir le travail, en autant que cela ne soit pas pour une fonction supérieure. S'il s'agit d'une fonction supérieure, la Ville demande d'abord au salarié permanent ayant le plus d'ancienneté et apte à accomplir le travail.

ARTICLE XVI -SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 16.01 a) Le personnel permanent couvert par la convention et présent au 1er janvier 2016 et indiqué à la convention dont les noms apparaissent aux listes d'ancienneté des annexes « G-1 » et « G-2 » bénéficie de la sécurité d'emploi et ne peut subir de mise à pied.
- b) Tout personnel embauché après le 1er janvier 2016, et qui obtient sa permanence, est sujet à mise à pied.
- c) Dans les cas de mise à pied, le salarié possédant le moins d'ancienneté dans le département est mis à pied par ordre inverse d'ancienneté.
- d) Lors de rappel au travail dans un département, en procédant par ordre d'ancienneté, la Ville rappelle d'abord les salariés mis à pied du département et ensuite les salariés mis à pied des autres départements, à moins qu'ils ne puissent remplir les exigences normales de la tâche.

- 16.02 Lorsque la Ville abolit un poste en conformité des dispositions de la présente convention, le titulaire du poste aboli doit être placé dans un poste régi par les présentes, sans perte de traitement et lequel sera assujéti à l'horaire prévu à la convention collective pour ce poste.
- 16.03 Aucun poste existant n'est aboli et comblé à nouveau par un poste identique mais portant un titre différent dans le seul but de réduire le traitement qui s'y rattache.
- 16.04 L'octroi de sous-contrats actuels ou futurs ne peut entraîner de mise à pied ou de réduction du personnel présent à la signature de la présente convention et tel que reconnu à l'article 16.01 a).
- 16.05 L'embauche ou l'utilisation de salariés étudiants, de salariés auxiliaires ou de salariés temporaires ne doit pas entraîner de baisse de salaire, d'abolition de poste ou de mise à pied d'un salarié permanent ou d'empêcher leur rappel au travail. De plus, le recours au salarié auxiliaire ne doit pas être utilisé pour remplacer un employé permanent.

ARTICLE XVII - FORMATION, CHANGEMENTS TECHNIQUES ET TECHNOLOGIQUES

- 17.01 a) Dans l'éventualité où la Ville demande à un salarié de suivre un cours ou une formation, ce cours ou cette formation se tient durant les heures régulières de travail. Si la formation doit se tenir en soirée, le salarié reçoit une compensation en temps régulier pour chacune des heures de participation et la Ville rembourse les frais de déplacement et de stationnement.
- b) Dans le cas d'un salarié qui désire améliorer sa formation personnelle en lien avec l'emploi qu'il occupe, la Ville peut autoriser le remboursement des coûts reliés à l'inscription de ces cours, sur présentation d'une preuve de réussite.
- 17.02 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de la Ville ou dans les procédés et lieux de travail, la Ville doit, de concert avec le Syndicat, tout mettre en oeuvre afin de permettre au salarié affecté de s'adapter aux dites améliorations, modifications ou transformations.
- 17.03 Suite à une période d'entraînement ou d'adaptation d'une durée de six (6) mois, le ou les salariés affectés qui ne se qualifient pas à la suite de ces changements techniques ou technologiques sont mutés à une fonction qu'ils peuvent accomplir et rémunérés selon cette nouvelle fonction.

Cette évaluation sera présentée aux membres du comité de relations de travail à des fins de discussions.

ARTICLE XVIII - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET MÉSENTENTES

18.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief, mécontente ou droits acquis relatifs aux traitements et conditions de travail pouvant survenir au cours de la durée des présentes.

18.02 Tout salarié accompagné d'un représentant syndical autorisé a le loisir, avant de soumettre un grief ou une mécontente, de tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat. À défaut d'entente, la Ville et le Syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante:

a) **1ère étape:**

Tout salarié qui se croit lésé soumet par écrit, selon une formule préparée à l'avance, le cas au comité des griefs du Syndicat. Le comité étudie le cas, fait l'enquête requise et décide du genre d'actions et des moyens à prendre pour résoudre le grief ou la mécontente ainsi transmis au susdit comité. Lorsqu'un cas est rejeté par le susdit comité, le salarié concerné n'a plus de recours.

b) **2ème étape:**

Le grief ou la mécontente que le Syndicat juge à propos de formuler est soumis par écrit dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date de l'incident, au directeur des Ressources humaines ou à son représentant autorisé, en deux (2) copies, avec un rapport sommaire de ce qui constitue le grief ou la mécontente. En même temps, une copie de l'énoncé du grief est soumise au directeur du service concerné. Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date du dépôt du grief, le directeur des Ressources humaines ou son représentant autorisé reçoit les représentants du Syndicat.

c) **3ème étape:**

Si le grief ou la mécontente n'est pas réglé à l'étape précédente, le directeur des Ressources humaines ou son représentant autorisé doit aviser par écrit le Syndicat de la décision de la Ville, dans un délai de vingt (20) jours ouvrables à compter du délai prévu à la deuxième étape. À défaut d'une réponse dans les délais prévus ou si la décision de la Ville n'est pas acceptée par le Syndicat, ce dernier peut soumettre le grief ou la mécontente à l'arbitrage selon la procédure indiquée à l'article XIX (arbitrage).

18.03 Nonobstant toute disposition contraire, le Syndicat a le loisir de soumettre directement au directeur des Ressources humaines ou son représentant tout grief ou mécontente en commençant à la deuxième (2ème) étape.

18.04 Un salarié qui présente un grief ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur.

- 18.05 Les parties, d'un commun accord, peuvent, par écrit, déroger à la présente procédure quant au délai concerné ou à l'ordre à suivre.
- 18.06 Si au cours de la discussion d'un grief, le Syndicat demande d'obtenir des renseignements pertinents au grief qui se trouvent dans le dossier du ou des employés concernés par le grief, l'employeur communique ces renseignements au Syndicat. Il est bien entendu que tout renseignement d'ordre purement confidentiel n'a pas à être communiqué au Syndicat dont les notes d'enquête et de communications internes de l'employeur relativement à ce grief.

ARTICLE XIX - ARBITRAGE

- 19.01 Dans les soixante (60) jours suivant la décision écrite de la Ville ou suivant la date où la décision aurait dû être rendue, l'une ou l'autre des parties, la Ville ou le Syndicat, peut entreprendre les procédures prévues au Code du Travail de la province de Québec pour demander la nomination d'un arbitre devant étudier et régler tout grief ou mésentente non réglé à la satisfaction du salarié, du groupe de salariés concernés, du Syndicat ou de la Ville.
- 19.02 Les honoraires, frais de déplacement de l'arbitre sont payés à part égale par l'employeur et le Syndicat

ARTICLE XX - MESURES DISCIPLINAIRES

- 20.01 La Ville doit fournir au Syndicat, par écrit, les raisons motivant toute mesure disciplinaire qu'elle impose; elle le fera verbalement dans le cas de moralité et dans les autres cas où il y a contravention avec le Code pénal.
- 20.02 Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.
- 20.03 Le cas de suspension, de rétrogradation ou renvoi est un grief arbitral. L'arbitre a juridiction pour maintenir la suspension ou le renvoi ou ordonner la réinstallation du salarié dans tous ses droits et son emploi à la fonction qu'il occupait, ainsi que de décider de toute indemnité, laquelle ne doit jamais dépasser le total du traitement perdu. Ladite indemnité est déterminée en tenant compte de ce que le salarié a pu gagner ailleurs. L'arbitre a aussi juridiction pour rendre toute autre décision qui peut lui sembler plus juste dans les circonstances.

20.04 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un salarié, après que celui-ci ait accompli deux-cent-soixante (260) jours réguliers de travail, ne peut être utilisé en arbitrage et est retiré du dossier s'il n'y a aucune inscription disciplinaire de même nature enregistrée à son dossier durant cette période. Cependant, les mesures disciplinaires liées à des cas de moralité ou autres cas en contradiction avec le Code pénal ne sont pas retirées du dossier.

20.05 Une suspension n'interrompt pas le service du salarié.

20.06 Le fardeau de la preuve incombe à la Ville.

ARTICLE XXI - RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE

21.01 La Ville maintient en vigueur le règlement n° 63 régissant le régime complémentaire de retraite des salariés, lequel inclut les modifications mentionnées à la lettre d'entente no 5 signée en date du 26 juillet 2016.

Tout amendement ou modification à ce règlement doit faire l'objet d'une entente écrite avec le Syndicat.

21.02 À compter du 1^{er} janvier 1998, les frais d'administration de la Caisse de retraite sont imputables à la Caisse de retraite.

21.03 La Ville tient à jour le règlement refondu du régime et en transmet une copie au syndicat. La Ville fournit à chaque salarié une copie du sommaire du régime.

ARTICLE XXII - ASSURANCE COLLECTIVE

22.01 La Ville maintient le régime d'assurances collectives en vigueur à la signature de la convention collective.

Toute modification dans les protections du régime doit faire l'objet d'une entente écrite avec le Syndicat.

22.02 La Ville remet au Syndicat une copie de la police maîtresse et des avenants ainsi que tout rapport de l'assureur ayant trait à la tarification, à l'expérience ainsi que toute information demandée par le Syndicat relative au partage des primes prévues à l'article 22.04.

22.03 Avant d'aller en appel d'offres, le Comité de relations de travail se réunit pour étudier le régime d'assurance collective, le cahier des charges et pour convenir d'amendements, s'il y a lieu.

22.04 Pour fins du présent article, il est convenu que le salarié paie en entier la prime couvrant l'assurance-invalidité de longue durée, la Ville se chargeant de défrayer la prime des autres couvertures jusqu'à un maximum de cinquante pour cent (50 %) de la prime totale de l'assurance collective, incluant celle de l'assurance-invalidité de longue durée.

Les contributions additionnelles des salariés nécessaires au partage prévu ci-haut portent d'abord sur les primes d'assurance-vie pour l'excédent des premiers 25 000 \$ et ensuite sur les primes d'assurance accident-maladie.

22.05 **Assurance-vie**

Il est convenu que le montant déclaré à l'assureur pour l'assurance sur la vie des salariés couverts par les présentes est égal au traitement horaire régulier multiplié par deux mille quatre-vingts (2 080) heures ajusté au mille dollars (1 000 \$) suivant.

ARTICLE XXIII - HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

23.01 La Ville doit utiliser les moyens nécessaires pour protéger la santé et le bien-être de ses salariés. La Ville et le Syndicat doivent coopérer à l'établissement et au maintien de conditions et de méthodes de travail assurant la sécurité, la santé et le bien-être des salariés.

23.02 La Ville fournira les vêtements suivants aux salariés ci-dessous mentionnés:

- a) Aux électriciens : gants, couvre-tout non conducteur d'électricité et vêtements d'hiver deux (2) pièces (style Hydro-Québec);
- b) Aux mécaniciens : deux (2) couvre-touts et deux (2) sarraus pour chacun ainsi que deux (2) paires de pantalon (style régulier ou cargo) et deux (2) t-shirt par année;
- c) Dans les cas de travaux exécutés à la pluie ou dans un sol submergé ou détrempé, la Ville fournira aux salariés des bottes et des imperméables avec bandes réfléchissantes;
- d) Pour les salariés des équipes d'asphalte, la Ville fournit une paire de bottines en sus de celle prévue au paragraphe m), des gants au besoin ainsi que deux (2) paires de pantalon (style régulier ou cargo) et deux (2) t-shirt par année;
- e) Usine de filtration, usine d'épuration et préposés aux stations de pompes : pantalons (style régulier ou cargo), chemises au besoin;

- f) Aux salariés appelés à travailler à l'extérieur : un couvre-tout au besoin et, pour les salariés du Département aqueduc et égouts : un vêtement d'hiver deux (2) pièces au besoin;
- g) Au préposé à l'entretien des bâtiments : deux (2) paires de pantalon (style régulier ou cargo) et, au besoin, des couvre-touts et des lunettes U.V. 100 % sans prescription;
- h) Le signaleur devant la souffleuse : un habit de neige (tel que pour motoneige);
- i) Opérateurs de balai mécanique : deux couvre-touts;
- j) Menuisiers et plombier : un couvre-tout et un sarrau, au besoin;
- k) Stade L.P. Gaucher : chemise, blouson et pantalon;
- l) Aux salariés du Département voirie : des couvre-touts et des gants au besoin;
- m) La Ville rembourse à tout salarié, sur présentation de pièces justificatives et conformément à la procédure établie, le coût d'achat des bottes de sécurité jusqu'à un maximum de cent-soixante (160 \$) dollars annuellement. À compter de la date de signature de la convention collective, ce maximum annuel est porté à cent-soixante-dix (170 \$) dollars annuellement;

 Tout salarié auxiliaire occupant un emploi nécessitant le port de bottes de sécurité se voit rembourser, selon la procédure établie, un montant maximum de quatre-vingt-dix (90 \$) dollars, et ce, sur présentation de pièces justificatives. À compter de la date de signature de la convention collective, ce maximum annuel est porté à quatre-vingt-quinze (95 \$) dollars annuellement. Il appartient au supérieur immédiat de statuer sur le besoin de remplacer les bottes de sécurité du salarié auxiliaire et, conséquemment, d'autoriser ou non tout remboursement subséquent;
- n) Une paire de gants, au besoin

Ces différents articles d'habillement seront remplacés par la Ville sur production des articles devenus hors d'usage.

23.03 a) Mécaniciens (Département mécanique) :

Sur présentation de pièces justificatives, la Ville rembourse le coût d'achat d'outils jusqu'au maximum suivant :

2015 :	550 \$
2016 :	550 \$
2017 :	575 \$
2018 :	575 \$
2019 :	575 \$

- b) Menuisiers, électriciens, plombier et mécanicien de machines fixes (Département de l'entretien des édifices) :

Sur présentation de pièces justificatives, la Ville rembourse le coût d'achat d'outils jusqu'au maximum suivant :

2015 :	240 \$
2016 :	240 \$
2017 :	250 \$
2018 :	250 \$
2019 :	250 \$

23.04 Lorsqu'un salarié quitte son emploi à la Ville, les montants alloués aux articles 23.02 et 23.03 pour l'achat de bottes de sécurité et d'allocation d'outils sont ajustés au prorata des mois travaillés au cours de l'année de son départ.

23.05 Le transport des salariés doit s'effectuer dans des camions adaptés à cet effet.

23.06 Le soir et la nuit, les électriciens travaillent en équipe d'au moins deux (2) électriciens, à moins qu'une intervention d'un seul électricien puisse se faire sécuritairement.

ARTICLE XXIV – PRIMES

24.01 Les primes de soir ou de nuit s'établissent comme suit, au cours des années suivantes :

<u>Année</u>	<u>Prime de soir</u>	<u>Prime de nuit</u>
2015	1,10 \$/heure	1,30 \$/heure
2016	1,10 \$/heure	1,30 \$/heure
2017	1,20 \$/heure	1,40 \$/heure
2018	1,20 \$/heure	1,40 \$/heure
2019	1,30 \$/heure	1,50 \$/heure

Les primes de soir ou de nuit s'ajoutent au taux de salaire régulier du salarié concerné, mais ne s'appliquent pas lorsque ce dernier est rémunéré au tarif supplémentaire.

La prime de nuit s'applique à compter de 0 h 00, et ce, jusqu'à la fin du quart normal de travail du salarié.

24.02 Tout salarié requis d'opérer le marteau piqueur reçoit une prime horaire équivalente à celle de la prime de soir mentionnée à l'article 24.01. Cette prime s'ajoute au taux de salaire régulier du salarié concerné, et ce, pour le temps ainsi travaillé.

24.03 Les salariés auxquels l'employeur demande de maintenir une disponibilité (télé-chasseur) en dehors de ses heures normales de travail bénéficie, pour chaque heure ou partie d'heure de disponibilité, d'une prime de un dollar soixante-quinze (1,75 \$) l'heure. À compter de l'année 2017, cette prime est augmentée à deux dollars (2,00 \$) l'heure.

Cette prime est payée en plus de la rémunération du travail supplémentaire si l'employé est effectivement rappelé au travail.

La disponibilité est demandée de façon équitable parmi les opérateurs de l'usine d'épuration.

24.04 En conformité avec la politique établie, le salarié auquel l'employeur demande de remplacer un employé cadre reçoit une prime de deux dollars soixante-quinze (2,75 \$) l'heure (maximum 40 heures par semaine), durant la durée de son remplacement. À compter de l'année 2017, cette prime est augmentée à trois dollars (3,00 \$) l'heure.

24.05 Lorsqu'un mécanicien, un menuisier ou un électricien est assigné par son supérieur immédiat comme chef d'équipe, il reçoit une prime équivalente à la différence entre le taux de chef d'équipe voirie et celui de préposé figurant à l'annexe «I» applicable au moment de l'assignation, et ce, selon son propre échelon.

24.06 Le salarié affecté à des travaux de soudure recevra une prime de deux dollars cinquante (2,50 \$) l'heure pour chaque heure travaillée à ce type de travail.

24.07 Lorsque le soudeur-mécanicien est affecté à des travaux de conception, il recevra une prime d'un dollar soixante-dix (1,70 \$) l'heure pour chaque heure travaillée à ce type de travail. À compter du lundi suivant la date de signature de la convention collective, la présente clause est abolie.

24.08 Le salarié affecté à l'élagage recevra une prime d'un dollar cinquante (1,50 \$) l'heure pour chaque heure travaillée à ce type de travail. À compter de l'année 2017, cette prime est augmentée à deux dollars (2,00 \$) l'heure.

ARTICLE XXV - VERSEMENT DU SALAIRE

25.01 Le salaire est versé tous les jeudis avant-midi, par dépôt bancaire, à l'institution financière choisie par le salarié, parmi la liste des institutions financières déjà soumise par la Ville.

25.02 Le salaire et toute rémunération additionnelle versés au cours d'une semaine correspondent aux gains du salarié au cours de la semaine s'étant terminée deux (2) semaines auparavant.

25.03 Les renseignements suivants apparaissent sur le talon du chèque:

- a) nom et prénom du salarié;
- b) date et période de paie;
- c) salaire pour les heures normales cumulatives;
- d) salaire pour le surtemps cumulatif;
- e) détails des déductions cumulatives;
- f) paie nette;
- g) nombre de jours de maladie accumulés;
- h) le cumulatif des impôts payés (fédéral et provincial);
- i) déductions cumulatives d'assurance-chômage;
- j) R.R.Q. cumulatives;
- k) assurances collectives cumulatives.

25.04 Au plus tard un (1) mois après la réception d'une demande, la Ville retient à la source le montant que lui indique le salarié sur une formule prévue à cet effet aux fins de contribution au régime enregistré d'épargne retraite collectif mis sur pied par le Syndicat (Fonds de solidarité) et fait la remise de ces montants au fiduciaire désigné par le Syndicat accompagnée d'un relevé des participants et de leur contribution à chaque période de paie.

Au besoin, la Ville apporte les ajustements nécessaires aux retenues d'impôt à la source.

25.05 Au plus tard le 31 janvier de chaque année, s'il y a lieu, la Ville procède au paiement de la différence entre le salaire régulier du début de l'année et la rémunération des vacances au pourcentage, tel qu'établit l'article 10.01.

25.06 Quand le salarié quitte le service de la Ville, il fait remise, le cas échéant, de l'avance de salaire reçue le 13 septembre 1990 lors de l'instauration du système de paie actuel.

ARTICLE XXVI - VALIDITÉ

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

26.02 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE XXVII – SALAIRES

27.01 Le salarié à l'essai ou permanent ayant comme tel moins de treize (13) mois de service continu reçoit le traitement correspondant à l'échelon minimum 0-12 mois (85 %) de sa fonction, selon l'annexe de salaire applicable « I-1 », « I-2 », « I-3 », « I-4 » ou « I-5 », et ce, jusqu'à ce qu'il ait atteint 12 mois révolus de service continu.

- 27.02 Le salarié permanent ayant comme tel plus de 12 mois mais moins que 25 mois de service continu reçoit le traitement correspondant à l'échelon 13-24 mois (92 %) de sa fonction, selon l'annexe de salaire applicable « I-1 », « I-2 », « I-3 », « I-4 » ou « I-5 », et ce, jusqu'à ce qu'il ait atteint 24 mois révolus de service continu.
- 27.03 Le salarié permanent ayant comme tel 25 mois et plus de service continu reçoit le traitement correspondant à l'échelon 25 mois et plus (100 %) de sa fonction, selon l'annexe de salaire applicable « I-1 », « I-2 », « I-3 », « I-4 » ou « I-5 », et ce, pour tout le reste de son service.
- 27.04 Tout salarié temporaire ayant travaillé plus de 3000 heures en temps régulier et qui devient salarié à l'essai ou permanent verra son traitement établi conformément à l'article 27.03 (échelon 25 mois et plus 100 %).
- 27.05 Si pendant la durée de la présente convention, la Ville décide de créer de nouvelles fonctions ou d'apporter des modifications dans une fonction existante, elle devra au préalable consulter le Syndicat au sujet de cette fonction ainsi que du salaire projeté. En cas de désaccord, le cas sera transmis pour règlement selon la procédure des griefs.
- 27.06 Lorsqu'un salarié, au cours d'une journée régulière de travail, remplit une fonction dont le taux horaire est supérieur à celui de sa propre fonction, il sera payé, pour la journée entière, au taux applicable à la fonction la mieux rémunérée, selon son propre échelon.
- 27.07 Lorsqu'un salarié, au cours d'une journée régulière de travail, remplit une fonction dont le taux horaire est inférieur à celui de sa propre fonction, il est payé pour la journée entière, selon le taux de sa propre fonction.
- 27.08 Le salarié permanent agissant à titre de « répondant autorisé » au registre des détenteurs de licence de la Régie du bâtiment du Québec (RBQ) pour la licence constructeur-propriétaire en électricité détenue par la Ville voit le taux horaire de sa fonction augmenté de 3,00 \$ pour chaque heure travaillée ou payée.
- 27.09 Les préposés à l'entretien Stéphane Lussier (Centre culturel Humania assurance), Serge Laporte (Centre multisports C.A. Gauvin) et Michel Plamondon (Centre multisports C.A. Gauvin), qui bénéficient d'un taux horaire étoilé de 24,67 \$ (salaire en vertu de la lettre d'entente n°14 signée le 9/7/2014 depuis leur transfert de « préposé entretien et opérateur de machine à glace » vers « préposé à l'entretien ») verront ce dernier salaire gelé jusqu'à ce que le taux horaire de préposé à l'entretien ait rejoint le niveau de 24,67 \$.

ARTICLE XXVIII - DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

- 28.01 La Ville reconnaît au salarié l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux qui sont reconnus à l'ensemble des citoyens de ce pays.

- 28.02 Sur demande écrite, le salarié obtient de la Ville un congé sans traitement afin de se porter candidat à toute élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire et par la suite, s'il y a lieu, pour occuper le poste pour lequel il est élu. Ce congé sans traitement ne peut être accordé à un employé qui souhaite se porter candidat à une élection municipale de la ville de Saint-Hyacinthe, compte tenu que la Loi sur les élections et les référendums dans les municipalités interdit à un employé municipal de se porter candidat ou d'exercer la fonction de membre du Conseil de Ville qui l'emploie.
- 28.03 Le salarié élu, à l'expiration de son mandat, et le salarié défait peuvent, s'ils le désirent, reprendre pour la Ville la fonction qu'ils occupaient lors de son départ ou une fonction équivalente avec tous les droits et privilèges qu'ils avaient alors acquises.

ARTICLE XXIX - CONGÉ DE MATERNITÉ ET PARENTAL

29.01 Congé de maternité

La salariée enceinte peut bénéficier d'un congé de maternité d'une durée de dix-huit (18) semaines, conformément à la Loi sur les normes du travail, lesquelles sont sans solde, mais partiellement indemnisables en vertu du « Régime québécois d'assurance parentale ».

Le congé de maternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à la Direction des ressources humaines, indiquant la date du début de congé et celle du retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement. L'avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

De plus, tel que stipulé à la Loi sur les normes du travail et à la Loi sur la santé et la sécurité du travail, la salariée peut bénéficier d'un retrait préventif de même que d'une prolongation de congé pour raisons médicales.

Durant le congé de maternité, les crédits de maladie ne s'appliquent pas, ni ne s'accumulent, non plus que les congés prévus aux clauses 11.01 et 11.02.

La salariée se voit rembourser la différence entre son plein salaire et sa prestation du « Régime québécois d'assurance parentale » pour les congés statutaires survenus durant son congé de maternité, en autant qu'elle retourne au travail pour une période d'au moins trois (3) mois et qu'elle en fasse la demande par écrit.

29.02 Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant mineur ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues. Le présent paragraphe ne s'applique pas au salarié qui adopte l'enfant de son conjoint.

Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où le salarié quitte son travail, afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié. Ce dernier ne peut pas être fractionné, à moins d'entente avec l'employeur ou dans les cas spécifiés par la Loi.

Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois (3) semaines à la Direction des ressources humaines, indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. La salariée enceinte peut, à son choix, signifier son intention de bénéficier du congé parental lors de la production de l'avis prévu à l'article 29.01 ou produire, plus tard, un deuxième avis conformément aux prescriptions du présent article.

Durant le congé parental, les crédits de maladie et les vacances annuelles ne s'appliquent pas, ni ne s'accumulent, non plus que les congés prévus aux clauses 9.01, 11.01 et 11.02.

29.03 Congé de paternité

Un salarié a droit à un congé de paternité sans salaire d'au plus cinq (5) semaines continues, à l'occasion de la naissance de son enfant. Ce dernier ne peut pas être fractionné, à moins d'entente avec l'employeur ou dans les cas spécifiés par la loi.

Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après.

Durant le congé de paternité, les crédits de maladie ne s'appliquent pas, ni ne s'accumulent, non plus que les congés prévus aux clauses 9.01, 11.01 et 11.02.

29.04 Retour au travail

À la fin du congé de maternité, de paternité ou du congé parental, la Ville doit réintégrer le salarié dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait droit s'il était resté au travail. Si le poste habituel de l'employé n'existe plus à son retour, la Ville doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.

29.05 Bénéfices

La participation du salarié au régime d'assurance collective et au régime complémentaire de retraite (fonds de pension) lui étant reconnue ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces avantages et dont la Ville assume sa part.

Le salarié désirant maintenir ces avantages pendant la durée de son congé doit en informer la Direction des ressources humaines avant son départ. À défaut d'informer la Direction des ressources humaines au préalable ou si le salarié néglige de payer sa part

des cotisations exigibles, lesdits avantages sociaux sont interrompus et la Ville est libérée de toute obligation quant à ces avantages.

Au cours de son congé, le salarié continue d'accumuler de l'ancienneté tout comme s'il était au travail.

ARTICLE XXX – DIVERS

30.01 La Ville met à la disposition du Syndicat un local qui sert de bureau syndical ainsi qu'au besoin ses salles de réunions selon leur disponibilité.

30.02 Un salarié qui doit, pour exercer sa fonction en vertu de la Loi, être titulaire d'une carte de compétence se verra rembourser par la Ville les frais afférents à cette dernière, et ce, sur présentation d'une pièce justificative.

ARTICLE XXXI – ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION

31.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et se termine le 31 décembre 2019.

31.02 La rétroactivité au 1er janvier 2015 sur les salaires, le temps supplémentaire et les primes prévues à l'article 24.01 est accordée à tous les salariés à l'emploi de la Ville à la date de signature de la présente convention ainsi qu'à tous les retraités depuis le 1er janvier 2015.

Par ailleurs, il est également convenu que ces montants rétroactifs versés aux récents retraités sont exclus de tous droits relatifs à l'établissement de leur rente de retraite en vertu du régime complémentaire de retraite de la Ville de Saint-Hyacinthe.

Le paiement de la rétroactivité s'effectuera dans les cinquante-cinq (55) jours qui suivent la signature de la présente convention collective.

31.03 Les dispositions de la présente convention s'appliquent jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

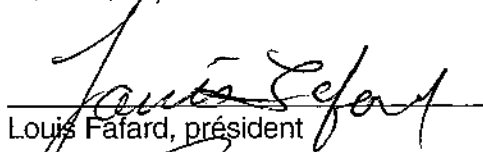
Fait et signé à Saint-Hyacinthe, ce 26^s jour de juillet, de l'an deux mille seize (2016).

LA VILLE DE SAINT-HYACINTHE

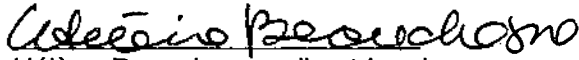
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4636



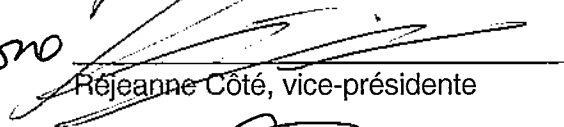
Claude Corbeil, maire



Louis Fafard, président



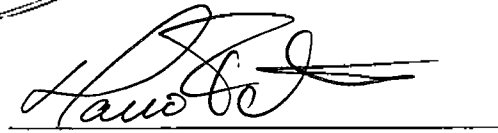
Hélène Beaudesne, directrice des
Services Juridiques



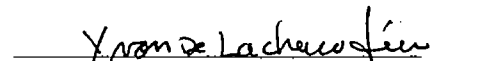
Réjeanne Côté, vice-présidente



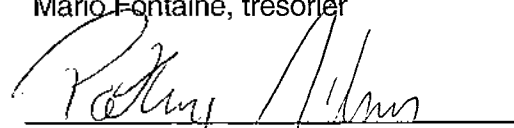
Louis Bilodeau, directeur général




Mario Fontaine, trésorier




Yvan De Lachevrotière, directeur du
Service des Travaux publics



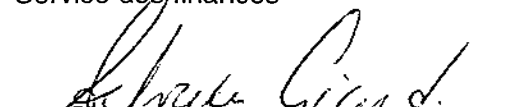
Patrick Nilsson, secrétaire



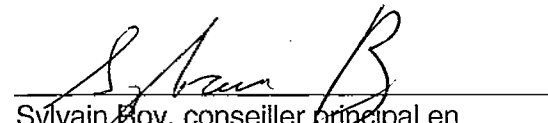
Michel Tardif, directeur du
Service des finances



Carole Bouchard, conseillère syndicale
S.C.F.P.



Sylvain Giard, directeur des
Ressources humaines



Sylvain Roy, conseiller principal en
Ressources humaines

ANNEXE « A »

Horaire de soir en saison hivernale

Opérateur « A » et Opérateur « B »

Département voirie

En novembre, le premier lundi du mois jusqu'au dernier vendredi du mois de mars, deux (2) salariés, soit un (1) opérateur « A » et un (1) opérateur « B », sont affectés à un horaire s'établissant de 16 h 30 à 00 h 30, du lundi soir au samedi matin. L'affectation de ces salariés s'effectue avant chaque période, de la manière suivante :

- 1) Chacune de ces affectations est d'abord offerte par ancienneté aux opérateurs « A » et opérateurs « B » du Département voirie.
- 2) Toute affectation demeurant vacante suite à l'étape prévue au point précédent fait l'objet d'un affichage uniquement au sein des départements voirie, parcs et horticulture et contrôle de qualité. L'affectation revient alors au candidat ayant le plus d'ancienneté au sein de ces départements, apte à remplir les exigences normales de la tâche.
- 3) Toute affectation n'ayant pas trouvé preneur suite à l'affichage mentionné à l'étape précédente est comblée par ordre inverse d'ancienneté, parmi les opérateurs de la ou des fonctions demeurant vacantes du Département voirie.

Durant leur affectation, chaque titulaire reçoit le salaire associé à la fonction d'opérateur « A » ou d'opérateur « B », selon le cas, et ce, en fonction de son propre échelon dans l'échelle salariale. De plus, chacun des titulaires bénéficie de la clause 24.01 et de la clause 10.04.

ANNEXE « B »

HORAIRE DE TRAVAIL STADE L.P. GAUCHER

Préposés à l'entretien et opérateurs de machine à glace au stade L.P. Gaucher faisant partie du Département entretien des plateaux et traitement des requêtes

	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
			a	e						a	e						a	e			
Jour	A	A	A	A	A	A	C	C	C	C	C	C	C	B	B	B	B	B	B	B	A
Soir	C	C	C	C	B	B	B	B	B	B	B	A	A	A	A	A	A	A	C	C	C

Sur semaine, l'horaire de jour s'établit de 8 h 00 à 17 h 00, avec une (1) heure de repas non rémunérée; la fin de semaine, il est de 6 h 30 à 14 h 30.

Les lundi, mardi, mercredi et jeudi, l'horaire de soir s'établit de 17 h 00 à 01 h 00; le vendredi de 17 h 00 à 03 h 00; le samedi de 14 h 30 à 02 h 30 et le dimanche de 14 h 30 à 00 h 30.

À compter de la fermeture du stade L.P. Gaucher jusqu'à sa réouverture (application de l'article 7.03) et durant cette période pour les activités sportives intérieures telles le roller hockey, le soccer intérieur, les heures de travail de certains salariés seront effectuées selon l'horaire préparé par la Ville en début de saison, du lundi au vendredi par périodes de 8 heures consécutives, entre 8 h 00 et minuit. Ces affectations sont offertes par ancienneté et, en cas de refus, l'ordre inverse d'ancienneté s'applique.

ANNEXE « C »

HORAIRE DE TRAVAIL PRÉPOSÉS À L'ENTRETIEN

Département entretien des plateaux et traitement des requêtes

1. CENTRE CULTUREL HUMANIA ASSURANCE

PRÉPOSÉ À L'ENTRETIEN DE JOUR

L'horaire normal de travail du préposé de jour est de 7 h 00 à 15 h 00, du lundi au vendredi, incluant une demi-heure rémunérée pour la prise d'un repas sur le lieu du travail et une seule pause de quinze (15) minutes.

PRÉPOSÉ À L'ENTRETIEN DE SOIR

L'horaire normal de travail du préposé de soir est de 15 h 00 à 23 h 00, du lundi au vendredi, incluant une demi-heure rémunérée pour la prise d'un repas sur le lieu du travail et une seule pause de quinze (15) minutes.

SALARIÉS AUXILIAIRES

En dehors de l'horaire de travail des préposés à l'entretien de jour et de soir, la Ville a recours, au besoin, à des salariés auxiliaires.

2. CENTRE MULTISPORTS C.A. GAUVIN

PRÉPOSÉ À L'ENTRETIEN DE JOUR

L'horaire normal de travail du préposé de jour est de 7 h 00 à 15 h 00, du lundi au vendredi, incluant une demi-heure rémunérée pour la prise d'un repas sur le lieu du travail et une seule pause de quinze (15) minutes.

PRÉPOSÉ À L'ENTRETIEN DE SOIR

L'horaire normal de travail du préposé de soir est de 15 h 00 à 23 h 00, du lundi au vendredi, incluant une demi-heure rémunérée pour la prise d'un repas sur le lieu du travail et une seule pause de quinze (15) minutes.

SALARIÉS AUXILIAIRES

En dehors de l'horaire de travail des préposés à l'entretien de jour et de soir, la Ville a recours, au besoin, à des salariés auxiliaires.

Note : Antérieurement à la signature de la présente convention collective, les horaires de travail du Centre culturel Humania assurance et du Centre multisports C.A. Gauvin étaient celles prévus aux lettres d'ententes n°14 (signé le 9/7/2014) et n°16 (signée le 25/02/2015).

ANNEXE « D »

HORAIRE DE TRAVAIL DÉPARTEMENT DE L'USINE DE FILTRATION

L'horaire de travail* du technicien de procédé et du technicien de laboratoire est de quarante (40) heures par semaine, du lundi au vendredi inclusivement, de 7 h 00 à 15 h 00, comprenant une demi-heure rémunérée pour la prise d'un repas sur le lieu du travail et un seul quinze (15) minutes de repos pris sur le lieu du travail à chaque avant-midi.

Les opérateurs s'acquittant de tâches telles l'opération, l'entretien, la mécanique et certaines tâches reliées à l'informatique et le laboratoire sont régis par l'horaire de travail apparaissant à « D-1 ».

Le salarié requis par son supérieur immédiat d'être présent sur le lieu du travail en vertu de son horaire régulier lors d'un jour férié spécifié à l'article 9.01 est rémunéré à son taux de salaire double (200 %), et ce, en plus du paiement de la fête (maximum 8 h). Toutefois, plutôt que d'obtenir paiement de sa fête, le salarié peut choisir d'accumuler l'équivalent à temps régulier dans la banque d'heures prévue à l'article 8.09.

Les salariés pouvant être embauchés à titre d'opérateur temporaire entre la mi-mai et la fin d'août d'une année sont assujettis à un horaire définis par l'employeur, lequel prévoit un étalement des heures de travail en fonction des besoins plutôt que sur une base hebdomadaire, et ce, tel que permis par la Loi sur les normes du travail.

L'employeur peut embaucher, entre la mi-mai et la fin d'août d'une année, un salarié temporaire à titre de manœuvre, lequel sera affecté à des tâches telles la mécanique, l'entretien, la peinture, etc. L'horaire de travail de ce manœuvre temporaire est celui apparaissant à l'article 7.02 b) de la convention collective.

- * Pour le technicien de procédé et le technicien de laboratoire, avant la signature de la présente convention collective, l'horaire applicable en dehors de la période comprise entre le 1^{er} lundi d'avril et le dernier vendredi d'octobre était celui mentionné au premier paragraphe de l'annexe « D » de la convention collective antérieure signée le 25/09/2013.

ANNEXE « D-1 »
HORAIRE DE TRAVAIL
DÉPARTEMENT DE L'USINE DE FILTRATION
« OPÉRATEURS »

	0:00 - 08:00	08:00 - 16:00			16:00 - 24:00	08:00 - 20:00	20:00 - 08:00	
Semaine n° 1								
Dimanche						3	6	
Lundi			4	1	5			
Mardi	2		4	1	5			
Mercredi	2		4	3	1			5
Jeudi	2	6		3	1			5
Vendredi	2	6		3		4	1	
Samedi						4	1	

Semaine n° 2								
Dimanche						4	1	
Lundi			5	2	6			
Mardi	3		5	2	6			
Mercredi	3		5	4	2			6
Jeudi	3	1		4	2			6
Vendredi	3	1		4		5	2	
Samedi						5	2	

Semaine n° 3								
Dimanche						5	2	
Lundi			6	3	1			
Mardi	4		6	3	1			
Mercredi	4		6	5	3			1
Jeudi	4	2		5	3			1
Vendredi	4	2		5		6	3	
Samedi						6	3	

ANNEXE « D-1 » (Suite)

HORAIRE DE TRAVAIL DÉPARTEMENT DE L'USINE DE FILTRATION « OPÉRATEURS »

Semaine n° 4									
Dimanche								6	3
Lundi			1		4		2		
Mardi	5		1		4		2		
Mercredi	5		1	6	4		2		
Jeudi	5	3		6	4		2		
Vendredi	5	3		6				1	4
Samedi								1	4

Semaine n° 5									
Dimanche								1	4
Lundi			2		5		3		
Mardi	6		2		5		3		
Mercredi	6		2	1	5		3		
Jeudi	6	4		1	5		3		
Vendredi	6	4		1				2	5
Samedi								2	5

Semaine n° 6									
Dimanche								2	5
Lundi			3		6		4		
Mardi	1		3		6		4		
Mercredi	1		3	2	6		4		
Jeudi	1	5		2	6		4		
Vendredi	1	5		2				3	6
Samedi								3	6

ANNEXE « E »

Département de l'usine d'épuration et du Centre de valorisation des matières organiques

a) Usine d'épuration et C.V.M.O.

L'horaire de travail du technicien de procédé, du mécanicien industriel (épuration et C.V.M.O.) et des techniciens au suivi des rejets est de quarante (40) heures par semaine, du lundi au vendredi inclusivement, de 7 h 00 à 15 h 00, comprenant une demi-heure rémunérée pour la prise d'un repas sur le lieu du travail et un seul quinze (15) minutes de repos, pris sur le lieu du travail à chaque avant-midi.

L'horaire de travail des opérateurs implique une rotation hebdomadaire sur chacun des postes suivants:

Horaire #	Poste	Durée	Heures
6	Réception des matières organiques au C.V.M.O.	Lundi au vendredi	6 h 00 à 14 h 00 ⁽²⁾
5	Déshydratation	Lundi au vendredi	6 h 00 à 14 h 00 ⁽²⁾
4	Ronde, disponibilité en urgence	Lundi au vendredi Samedi et dimanche	7 h 00 à 15 h 00 ⁽¹⁾ 7 h 00 à 15 h 00 ⁽¹⁾
3	Entretien préventif	Lundi au mercredi	7 h 00 à 15 h 00 ⁽¹⁾
2	Déshydratation	Lundi au vendredi	11 h 00 à 19 h 00 ⁽²⁾
1	Opérateur affecté à l'usine d'épuration, au C.V.M.O. et laboratoire	Lundi au vendredi	7 h 00 à 15 h 00 ⁽¹⁾

⁽¹⁾ Comprenant une demi-heure rémunérée pour le repas du midi prise sur les lieux du travail et un seul quinze minutes de repos pris sur les lieux du travail à chaque avant-midi.

⁽²⁾ Incluant une demi-heure rémunérée pour la prise d'un repas sur le lieu du travail.

Malgré l'attribution d'un poste hebdomadaire par l'horaire rotatif, un opérateur peut, durant les heures déterminées à ce poste, être affecté sur un autre poste faisant partie de ceux énumérés plus haut, et ce, en fonction des besoins de l'usine d'épuration et du Centre de valorisation des matières organiques.

Lors de la période des vacances, les opérateurs permanents ont priorité sur les opérateurs temporaires quant au choix de remplacement des opérateurs affectés sur les quarts # 5 et # 2. Le tout à la demande d'un opérateur et sans occasionner de surtemps.

En fonction des besoins d'opération à l'usine d'épuration ou au Centre de valorisation des matières organiques, les heures mentionnées à l'affectation # 5 pourront être décalées jusqu'à un maximum de trois (3) heures précédant ou succédant le quart de travail, et les heures mentionnées à l'affectation # 1 pourront être décalées jusqu'à un maximum de deux heures et demi (2.5) heures succédant le quart de travail, et ce, à la demande du superviseur de production de l'usine d'épuration. Il en est de même pour l'affectation # 6, laquelle, à la demande du superviseur de production, pourra être décalée comme suit : 7 h 00 à 15 h 00, comprenant une demi-heure rémunérée pour la prise d'un repas sur le lieu du travail et un seul quinze (15) minutes de repos pris sur le lieu du travail à chaque avant-midi.

Nonobstant toute disposition inconciliable ou contraire à la convention collective en vigueur, lors de l'absence d'un opérateur occupant l'affectation # 5, # 2 ou #1, le superviseur de production de l'usine d'épuration pourra, au besoin, changer l'affectation d'un autre opérateur pour que ce dernier assure le remplacement du salarié absent en déshydratation ou au poste # 1, et ce, sans avoir à verser de temps supplémentaire au salarié affecté à ce remplacement.

Sous réserve de l'approbation du superviseur de production à l'usine d'épuration, l'opérateur affecté au quart # 4 dispose du choix suivant :

- i. Maintenir l'horaire tel que prévu à la présente annexe de la convention collective;
- ii. Effectuer quatre (4) heures de travail, soit de 7 h 00 à 11 h 00, le samedi et le dimanche et transférer les huit (8) heures non travaillées entre 11 h 00 et 15 h 00 de ces deux (2) journées, le jeudi suivant, en effectuant les tâches d'entretien préventif.

Durant la semaine, l'opérateur affecté au quart # 4 devra informer le superviseur de production à l'usine d'épuration du choix d'horaire qu'il souhaite obtenir pour la fin de semaine.

Si l'opérateur affecté au quart # 4 choisit de travailler selon l'option ii) mentionné précédemment, il demeure en disponibilité de 11 h 00 à 15 h 00 les samedis et dimanches.

S'il désire transférer sa disponibilité à un autre opérateur, il a la responsabilité de se trouver un remplaçant, selon l'ordre d'attribution du temps supplémentaire, et d'en informer le superviseur de production de l'usine d'épuration. S'il n'y parvient pas, il devra demeurer en disponibilité.

b) Centre de valorisation des matières organiques

L'horaire de travail de l'opérateur à la plate-forme de maturation est de quarante (40) heures par semaine, du lundi au vendredi inclusivement, de 7 h 00 à 15 h 00, comprenant une demi-heure rémunérée pour la prise d'un repas sur le lieu du travail et un seul quinze (15) minutes de repos pris sur le lieu du travail à chaque avant-midi.

En fonction des besoins d'opération à l'usine d'épuration ou au Centre de valorisation des matières organiques, l'horaire de l'opérateur à la plate-forme de maturation pourra être décalée jusqu'à un maximum d'une (1) heures précédant ou de deux (2) heures succédant le quart de travail, et ce, à la demande du superviseur de production de l'usine d'épuration.

Un poste de préposé à la réception (C.V.M.O.) est créé sur une base d'essai ne pouvant excéder le 30 décembre 2016 au département usine d'épuration et C.V.M.O. du Service du génie. Pour la durée de la période d'essai du poste de préposé à la réception (C.V.M.O.), ce dernier est comblé selon les besoins par un salarié temporaire détenant un permis de conduire de classe 1. À tout moment durant l'essai du poste mentionné précédemment, sous réserve de la transmission d'un préavis écrit de deux (2) semaines au Syndicat et à son titulaire, la Ville peut abolir le poste de préposé à la réception (C.V.M.O.).

L'horaire du poste à l'essai de préposé à la réception (C.V.M.O.) est de quarante (40) heures par semaine, du lundi au vendredi inclusivement, de 11 h 00 à 19 h 00, comprenant une demi-heure rémunérée pour la prise d'un repas sur le lieu du travail.

Cependant, compte tenu que le titulaire du poste à l'essai de préposé à la réception (C.V.M.O.) peut être assigné au remplacement de l'opérateur à la plate-forme de maturation lors de ces absences ou encore, en fonction des besoins d'opération au C.V.M.O, son horaire pourra être décalée comme suit : 7 h 00 à 15 h 00, comprenant une demi-heure rémunérée pour la prise d'un repas sur le lieu du travail et un seul quinze (15) minutes de repos pris sur le lieu du travail à chaque avant-midi.

c) Salariés temporaires

Nonobstant toutes dispositions contraires à la convention collective, le ou les salariés temporaires pouvant être embauchés au département de l'usine d'épuration et du Centre de valorisation des matières organiques sont assujettis à un horaire de travail moyen de 40 heures par semaine définis selon les besoins de l'employeur, lequel peut prévoir un étalement des heures de travail sur une base autre qu'hebdomadaire, tel que permis par la Loi sur les normes du travail. L'affectation de chaque opérateur temporaire est déterminée par l'employeur.

Malgré l'article 2.02 e) de la convention collective, un seul des opérateurs temporaires pouvant être embauchés pour surcroît de travail pourra l'être pour une période supérieure à 6 mois, sans toutefois cependant dépasser 7 mois.

d) Contexte évolutif

Compte tenu du contexte potentiellement évolutif associé aux opérations du Centre de valorisation des matières organiques (C.V.M.O.) et des impacts qu'aura ce dernier sur les opérations de l'usine d'épuration, les parties s'engagent à résoudre, durant cette période, par l'intermédiaire du Comité de relations de travail, tout problème découlant de l'application de la présente annexe « E ».

De plus, les parties conviennent de tenir une rencontre, au plus tard le 30 décembre 2016, afin de confirmer sur une base permanente les modalités associées à la présente annexe « E » et se prononcer quant à l'avenir du poste à l'essai de préposé à la réception (C.V.M.O.) ainsi que d'apporter les ajustements nécessaires.

Note : Antérieurement au 9 novembre 2015, les modalités de l'annexe « E » étaient celles figurant à la lettre d'entente #12 (signée le 22/1/2014) et à la lettre d'entente #15 (signée le 16/9/2014).

ANNEXE « F »

RÉGIME D'ASSURANCE-INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE

Les parties conviennent de mettre sur pied un régime d'assurance-invalidité de courte durée auto-assuré selon les modalités qui suivent, à compter du 1er janvier 1993.

1. Délai de carence et durée des prestations

Le salarié a droit à des prestations du régime à compter du quatrième (4^e) jour consécutif d'invalidité, et ce, jusqu'au cent dix-neuvième (119^e) jour de calendrier.

2. Définition d'invalidité

On entend par invalidité, toute incapacité empêchant le salarié de rendre sa prestation de travail en tout ou en partie et qui n'est pas assurée par un régime public tel S.A.A.Q., I.V.A.C., etc.

3. Prestations

Le régime verse au salarié, pour chaque jour d'invalidité, une prestation imposable égale à quatre-vingt pour cent (80 %) du salaire régulier.

Nonobstant le paragraphe précédent, dans les cas d'invalidité assurée par un régime public, la Ville s'engage à avancer la prestation égale prévue par le présent régime. Dès réception des indemnités afférentes, le salarié rembourse à la Ville les sommes avancées.

4. Partage des risques

Les risques résultant de ce régime sont partagés à parts égales entre la Ville et les salariés.

A cette fin, la Ville prélève, sur le salaire régulier de chaque salarié permanent ou à l'essai, une contribution de soixante-quinze centième de un pour cent (0,75 %) qu'elle remet au Syndicat à chaque période de paie, accompagné d'un relevé de la contribution de chaque salarié.

A chaque anniversaire de la mise en vigueur de ce régime, la Ville transmet au Syndicat un état détaillé du total des prestations versées. Le Syndicat rembourse à la Ville un montant égal à la moitié (50 %) de ce total moins la partie de la réduction des cotisations d'assurance-emploi appartenant aux salariés, laquelle est conservée par la Ville.

5. Rapports d'expérience

Chaque trimestre, la Ville transmet au Syndicat un relevé d'expérience de la période écoulée et un cumulatif pour l'année en cours.

6. Ajustements des contributions

Au besoin, les parties se rencontreront afin d'ajuster les contributions prélevées à la source et de régler tout problème de fonctionnement du présent régime.

ANNEXE « G-1 »

LISTE DES SALARIÉS PERMANENTS PAR DÉPARTEMENT À LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

DÉPARTEMENT ET FONCTION	NOM	DATE D'EMBAUCHE
VOIRIE		
Chef d'équipe	Chicoine, Richard	1977-09-26
Opérateurs « A »	Latendresse, René	1981-09-10
	Allaire, Daniel	1989-01-26
	Laguë, Daniel	2000-10-16
Opérateurs « B »	Demontigny, Jean-Yves	1980-08-25
	Lachapelle, Alain	1990-07-04
	Donais, Patrick	1996-09-16
	Nilsson, Patrick	2007-05-09
	Frappier, Alexandre	2010-11-22
Préposés	Imbeault, Denis	1991-04-08
	Gadbois, Patrick	2000-04-03
	Péloquin, Marco	2000-04-03
	Despatie, Chantal	2001-01-08
	Fontaine, Mario	2003-02-18
	Archambault, Benoit	2008-03-04
	Barsalou, Alain	2008-12-03
	Rodier, Gaston	2009-12-08
CONTRÔLE DE LA QUALITÉ		
Préposés à la signalisation	Campbell, Daniel	1992-12-08
	Pagé, Luc	2000-05-17

PARCS ET HORTICULTURE		
Horticultrice	Tardif, Diane	1999-02-22
Préposés	Lemieux, Éric	2000-05-16
	Brouillard, Jean	2000-07-04
	Lussier, Serge	2000-10-03
	Cardoso-Brillon, Bertrand	2009-05-05
	Grisé, Frédéric	2010-04-12
	Michon, Frédérick	2011-10-24
	Banville, Pascale	2014-08-11
MÉCANIQUE		
Mécanicien spécialisé	Pellerin, Daniel	1995-02-14
Mécaniciens	Demers, François	1984-10-01
	Desmarais, Martin	2000-03-27
	Bourdon, Jacques	2003-09-15
	Hébert, Hugo	2008-12-02
Soudeur-mécanicien * Soudeur-concepteur **	Desmarais, Stéphan	2004-08-03
AQUEDUC ET ÉGOUTS		
Chef d'équipe	Côté, Réjeanne	2004-10-19
Opérateur « B »	Labonté, Mario	2001-02-26
Préposés	Lacroix, Serge	1994-03-14
	Girard, Alex	2012-10-08
	Lefebvre, Yan	2014-09-23
	Bazinet, Michaël	2014-10-06
	Ducharme, Benoit	2015-09-14
Préposés aux stations de pompage	Forest, Normand	1991-03-06
	Levasseur, Martin	2004-04-11

*Avant le lundi suivant la signature de la convention collective

**À compter du lundi suivant la signature de la convention collective

IMMEUBLES-ÉCLAIRAGE PUBLIC ET FEUX DE CIRCULATION		
Électriciens	Jodoin, Serge	1988-08-22
	Flibotte, Mario	2000-10-16
	Boucher, Sylvain	2010-06-28
	Marquis, René	2013-03-04
Menuisiers	Fafard, Louis	1990-07-23
	Côté, Denis	2003-06-02
	Pion, Michaël	2009-03-17
Mécanicien de machines fixes	Lacasse, Denis	1990-10-22
Plombier	Lagacé, Marc	2014-08-11
Préposé à l'entretien des immeubles et des équipements	Boulangier, Richard	2000-06-19
ENTRETIEN DES PLATEAUX ET TRAITEMENT DES REQUÊTES		
Préposés à l'entretien et opérateur de machine à glace	Chartier, Jean-Marie	1991-01-03
	Beauregard, Patrick	2001-02-20
	Laflamme, Éric***	2002-12-17*
Préposés à l'entretien	Maheu, Yves	1976-11-23
	Laporte, Serge	1987-01-04
	Lussier, Stéphane	1988-09-19
	Plamondon, Michel	1999-05-18
Préposé au transport	Laporte, André	2002-08-06
APPROVISIONNEMENT		
Commis de magasin	Chaput, Robert	2008-05-05

*** Pour l'établissement du nombre de semaines de vacances annuelles qu'a droit monsieur Éric Laflamme, et pour cette seule fin, il est convenu de reconnaître la date du 20 septembre 1994.

USINE DE FILTRATION		
Technicien de procédés	Arcouette, Patrice	1984-05-07
Technicien de laboratoire	Bernard, Ginette	1978-09-25
Opérateurs	Mimeault, Martin	1993-04-11
	St-Germain, Stéphane	1999-10-12
	Désautels, Francis	2000-08-01
	Hubert, Denis	2005-09-07
	Denis, Étienne	2005-09-26
	Desrochers, Jesse-James	2016-04-18
USINE D'ÉPURATION ET C.V.M.O.		
Technicien de procédé	Perry, Robert	1991-03-06
Opérateurs	Bouchard, Frédéric	1999-10-05
	Garcia Viera, Cono	2007-12-03
	Lachance, Benoit	2010-03-01
	Vigneault, Jean-François	2014-09-08
	Couture, Raphaël	2016-02-22
	Vacant	
Technicien en suivi des rejets	Linares, James	1990-08-27
	Labrie, Patrick	1997-03-10
Mécanicien industriel	Bouchard, Jonathan	2014-04-07
Opérateur à la plateforme de maturation	Poirier, Robin	2014-09-22
Préposé à la réception (C.V.M.O.)	(Lettre d'entente # 17 02/11/2015)	

ANNEXE « G-2 »

LISTE DES SALARIÉS PERMANENTS À LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOMS	DATES D'EMBAUCHE
Maheu, Yves	1976-11-23
Chicoine, Richard	1977-09-26
Bernard, Ginette	1978-09-25
Demontigny, Jean-Yves	1980-08-25
Latendresse, René	1981-09-10
Arcouette, Patrice	1984-05-07
Demers, François	1984-10-01
Laporte, Serge	1987-01-04
Jodoin, Serge	1988-08-22
Lussier, Stéphane	1988-09-19
Allaire, Daniel	1989-01-26
Lachapelle, Alain	1990-07-04
Fafard, Louis	1990-07-23
Linares, James	1990-08-27
Lacasse, Denis	1990-10-22
Chartier, Jean-Marie	1991-01-03
Perry, Robert	1991-03-06
Forest, Normand	1991-03-06
Imbeault, Denis	1991-04-08
Campbell, Daniel	1992-12-08
Mimeault, Martin	1993-04-11
Lacroix, Serge	1994-03-14
Pellerin, Daniel	1995-02-14
Donais, Patrick	1996-09-16
Labrie, Patrick	1997-03-10
Tardif, Diane	1999-02-22

NOMS	DATES D'EMBAUCHE
Plamondon, Michel	1999-05-18
Bouchard, Frédéric	1999-10-05
St-Germain, Stéphane	1999-10-12
Desmarais, Martin	2000-03-27
Gadbois, Patrick	2000-04-03
Péloquin, Marco	2000-04-03
Lemieux, Éric	2000-05-16
Pagé, Luc	2000-05-17
Bou langer, Richard	2000-06-19
Brouillard, Jean	2000-07-04
Désautels, Francis	2000-08-01
Lussier, Serge	2000-10-03
Flibotte, Mario	2000-10-16
Laguë, Daniel	2000-10-16
Despatie, Chantal	2001-01-08
Beauregard, Patrick	2001-02-20
Labonté, Mario	2001-02-26
Laporte, André	2002-08-06
Laflamme, Éric	2002-12-17 *
Fontaine, Mario	2003-02-18
Côté, Denis	2003-06-02
Bourdon, Jacques	2003-09-15
Levasseur, Martin	2004-04-11
Desmarais, Stéphan	2004-08-03
Côté, Réjeanne	2004-10-19
Hubert, Denis	2005-09-07
Denis, Étienne	2005-09-26
Nilsson, Patrick	2007-05-09
Garcia Viera, Cono	2007-12-03

NOMS	DATES D'EMBAUCHE
Archambault, Benoit	2008-03-04
Chaput, Robert	2008-05-05
Hébert, Hugo	2008-12-02
Barsalou, Alain	2008-12-03
Pion, Michaël	2009-03-17
Cardoso-Brillon, Bertrand	2009-05-05
Rodier, Gaston	2009-12-08
Lachance, Benoit	2010-03-01
Grisé, Frédéric	2010-04-12
Boucher, Sylvain	2010-06-28
Frappier, Alexandre	2010-11-22
Michon, Frédérick	2011-10-24
Girard, Alex	2012-10-08
Marquis, René	2013-03-04
Bouchard, Jonathan	2014-07-04
Lagacé, Marc	2014-08-11
Banville, Pascale	2014-08-11
Poirier, Robin	2014-09-22
Lefebvre, Yan	2014-09-23
Vigneault, Jean-François	2014-09-08
Bazinet, Michaël	2014-10-06
Ducharme, Benoit	2015-09-14
Couture, Raphaël	2016-02-22
Desrochers, Jesse-James	2016-04-18

*Pour l'établissement du nombre de semaines de vacances annuelles qu'a droit monsieur Éric Laflamme, et pour cette seule fin, il est convenu de reconnaître la date du 20 septembre 1994.

ANNEXE « H »

LISTES DE RAPPEL EMPLOYÉS TEMPORAIRES À LA DATE DE SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

DÉPARTEMENTS	DATE DU DROIT DE RAPPEL	EXCLUSIONS	Nb. DE RANG (Selon 15.17 c) Refus)
--------------	-------------------------	------------	------------------------------------

1. VOIRIE

Béland Alain	06-06-1988	Stade	
Allard Claude	01-05-1990	Stade, Ent. autres plateaux	
Benoit Raphaël	22-04-2002	Stade (Suite à -1 rang de R. Perron + Corr. liste pour R. Blanchard))	1
Perron Réal	08-06-1998	Stade, Ent. autres plateaux	1
Bonin, Daniel	01-05-2006	Stade, Ent. autres plateaux	
Guilbert, Stéphane	22-07-2010	Stade, Ent. autres plateaux	
Laporte, Yves	23-07-2010	Stade, Ent. autres plateaux	
Lachapelle, Martin	11-06-2012	Stade	
Fleury, Jason	15-07-2014		
St-Amand, Ken D.	11-08-2014	Stade	
Leblanc, André Jr	11-08-2014	Stade	
Chapados, Steve	21-08-2014	Stade	
Roussy, Stéphane	19-04-2016	Stade	

2. AQUEDUC ET ÉGOUTS

Benoit Raphaël	30-06-2004	Stade	1
Laflamme, David	11-07-2014	Stade	
Chapados, Steve	21-08-2014	Stade	

DÉPARTEMENTS	DATE DU DROIT DE RAPPEL	EXCLUSIONS	Nb. PERTE DE RANG (Selon 15.17 c) Refus)
--------------	-------------------------	------------	--

3. PARCS ET HORTICULTURE

Béland Alain	06-06-1988	Stade	
Allard Claude	01-05-1990	Stade, Ent. autres plateaux	
Blanchard Roland	31-08-1998	Stade, Ent. autres plateaux	
(Suite à -1 Rg de R Perron)			
Perron Réal	08-06-1998	Stade, Ent. autres plateaux	1
Benoit Raphaël	22-04-2002	Stade	1
Bonin, Daniel	01-05-2006	Stade, Ent. autres plateaux	
Davidson, Cécile	05-05-2008	Stade, Ent. autres plateaux	
Proulx, Audrey	13-05-2008	Stade, Ent. autres plateaux	
Cloutier, Nathalie	25-05-2011	Stade	
Caya, Anne-Marie	13-08-2013	Stade	

4. MÉCANIQUE

5. IMMEUBLES-ÉCLAIRAGE PUBLICS ET FEUX DE CIRCULATION

6. CONTRÔLE DE QUALITÉ

7. ENTRETIEN DES PLATEAUX ET TRAITEMENT DES REQUÊTES

Fleury, Jason	05-04-2014		
Lachapelle, Martin	09-04-2015		
Cloutier, Nathalie	10-12-2015		

8. USINE DE FILTRATION

Rioux, Patrick	22-07-2011	Stade, Ent. autres plateaux	1
----------------	------------	-----------------------------	---

9. USINE D'ÉPURATION ET C.V.M.O.

Rioux, Patrick	22-07-2011	Stade, Ent. autres plateaux	1
Roussy, Stéphane	19-04-2016	Stade, Ent. autres plateaux, Opérateur usine d'épuration	

ANNEXE « I-1 »

ÉCHELLE DES SALAIRES APPLICABLE DU 1er JANVIER 2015 JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2015 (1%)

FONCTIONS	EMBAUCHE 0 - 12 mois (85 %)	13 - 24 mois (92 %)	25 mois et plus (100 %)
Préposé à l'entretien	20.15 \$	21.81 \$	23.71 \$
Mancœuvre	20.66 \$	22.37 \$	24.31 \$
Préposé à l'entretien et opérateur de machine à glace	21.18 \$	22.93 \$	24.92 \$
Préposé horticulture	21.18 \$	22.93 \$	24.92 \$
Préposé au transport	21.18 \$	22.93 \$	24.92 \$
Préposé voirie	21.18 \$	22.93 \$	24.92 \$
Opérateur à la plateforme de maturation	21.70 \$	23.49 \$	25.53 \$
Opérateur « B » (Voirie)	21.70 \$	23.49 \$	25.53 \$
Préposé à la réception (CVMO) *	21.70 \$	23.49 \$	25.53 \$
Commis au magasin	21.90 \$	23.71 \$	25.77 \$
Préposé aqueduc et égouts	21.90 \$	23.71 \$	25.77 \$
Opérateur « B » (Aqueduc et égouts)	21.90 \$	23.71 \$	25.77 \$
Opérateur « A »	22.47 \$	24.32 \$	26.44 \$
Préposé à la signalisation	22.47 \$	24.32 \$	26.44 \$
Préposé à l'entretien des immeubles et des équipements	22.47 \$	24.32 \$	26.44 \$
Préposé aux stations de pompage	22.47 \$	24.32 \$	26.44 \$
Chef d'équipe à la Voirie	23.25 \$	25.16 \$	27.35 \$
Mécanicien	23.25 \$	25.16 \$	27.35 \$
Menuisier	23.25 \$	25.16 \$	27.35 \$
Opérateur usine d'épuration	23.25 \$	25.16 \$	27.35 \$
Opérateur usine de filtration	23.25 \$	25.16 \$	27.35 \$
Plombier	23.25 \$	25.16 \$	27.35 \$
Soudeur-mécanicien	23.25 \$	25.16 \$	27.35 \$
Technicien de laboratoire	23.25 \$	25.16 \$	27.35 \$
Chef d'équipe à l'Aqueduc et égouts	23.25 \$	25.16 \$	27.35 \$
Horticulteur	23.42 \$	25.35 \$	27.55 \$
Électricien	23.77 \$	25.73 \$	27.97 \$
Mécanicien de machines fixes	23.77 \$	25.73 \$	27.97 \$
Mécanicien industriel	23.77 \$	25.73 \$	27.97 \$
Technicien de procédé	24.02 \$	26.00 \$	28.26 \$
Technicien en suivi de rejets	24.28 \$	26.28 \$	28.56 \$
Chef d'équipe (mécanicien, menuisier, électricien) selon l'application de 24.05			
Mécanicien spécialisé	24.80 \$	26.85 \$	29.18 \$

Étudiants: Salaire minimum applicable, plus 1,00 \$

Auxiliaires: 52 % du taux de préposé à l'entretien, échelon « 25 mois et plus »

* **Poste à l'essai :** Sous réserve de l'annexe « E » de la présente convention collective pour les modalités d'application.

ANNEXE « I-2 »

ÉCHELLE DES SALAIRES APPLICABLE DU 01 JANVIER 2016 JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2016 (1.75%)

FONCTIONS	EMBAUCHE 0 - 12 mois (85 %)	13 - 24 mois (92 %)	25 mois et plus (100 %)
Préposé à l'entretien	20.50 \$	22.19 \$	24.12 \$
Manceuvre	21.03 \$	22.76 \$	24.74 \$
Préposé à l'entretien et opérateur de machine à glace	21.56 \$	23.33 \$	25.36 \$
Préposé horticulture	21.56 \$	23.33 \$	25.36 \$
Préposé au transport	21.56 \$	23.33 \$	25.36 \$
Préposé voirie	21.56 \$	23.33 \$	25.36 \$
Opérateur à la plateforme de maturation	22.08 \$	23.90 \$	25.98 \$
Opérateur « B » (Voirie)	22.08 \$	23.90 \$	25.98 \$
Préposé à la réception (CVMO) *	22.08 \$	23.90 \$	25.98 \$
Commis au magasin	22.29 \$	24.12 \$	26.22 \$
Préposé aqueduc et égouts	22.29 \$	24.12 \$	26.22 \$
Opérateur « B » (Aqueduc et égouts)	22.29 \$	24.12 \$	26.22 \$
Préposé aqueduc et égouts (à partir de la date de signature de la présente c.c.) (=Opé A)	22.87 \$	24.75 \$	26.90 \$
Opérateur « B » (Aqueduc et égouts) (à partir de la date de signature de la présente c.c.) (= Opé. A)	22.87 \$	24.75 \$	26.90 \$
Opérateur « A »	22.87 \$	24.75 \$	26.90 \$
Préposé à la signalisation	22.87 \$	24.75 \$	26.90 \$
Préposé à l'entretien des immeubles et des équipements	22.87 \$	24.75 \$	26.90 \$
Préposé aux stations de pompage	22.87 \$	24.75 \$	26.90 \$
Chef d'équipe à la Voirie	23.66 \$	25.60 \$	27.83 \$
Mécanicien	23.66 \$	25.60 \$	27.83 \$
Menuisier	23.66 \$	25.60 \$	27.83 \$
Opérateur usine d'épuration	23.66 \$	25.60 \$	27.83 \$
Opérateur usine de filtration	23.66 \$	25.60 \$	27.83 \$
Plombier	23.66 \$	25.60 \$	27.83 \$
Préposé aux stations de pompage (à partir de la date de signature de la présente c.c.) (= Opé. Usine épuration)	23.66 \$	25.60 \$	27.83 \$
Soudeur-mécanicien	23.66 \$	25.60 \$	27.83 \$
Technicien de laboratoire	23.66 \$	25.60 \$	27.83 \$
Chef d'équipe à l'Aqueduc et égouts	23.66 \$	25.60 \$	27.83 \$
Horticulteur	23.83 \$	25.79 \$	28.03 \$
Électricien	24.19 \$	26.18 \$	28.46 \$
Mécanicien de machines fixes	24.19 \$	26.18 \$	28.46 \$
Mécanicien industriel	24.19 \$	26.18 \$	28.46 \$
Chef d'équipe à l'Aqueduc et égouts (à partir de la date de signature de la présente c.c.) (augmentation de 0.67 \$)	24.23 \$	26.22 \$	28.50 \$
Technicien de procédé	24.44 \$	26.45 \$	28.75 \$
Technicien en suivi de rejets	24.70 \$	26.74 \$	29.06 \$

FONCTIONS	EMBAUCHE 0 - 12 mois (85 %)	13 - 24 mois (92 %)	25 mois et plus (100 %)
Chef d'équipe (mécanicien, menuisier, électricien) selon l'application de 24.05			
Mécanicien spécialisé	25.24 \$	27.31 \$	29.69 \$
Soudeur-concepteur (à partir de la date de signature de la présente c.c.) (= mécanicien spécialisé)	25.24 \$	27.31 \$	29.69 \$

Étudiants: Salaire minimum applicable, plus 1,00 \$

Auxiliaires: 52 % du taux de préposé à l'entretien, échelon « 25 mois et plus »

* **Poste à l'essai :** Sous réserve de l'annexe « E » de la présente convention collective pour les modalités d'application.

ANNEXE « I-3 »

ÉCHELLE DES SALAIRES APPLICABLE DU 01 JANVIER 2017 JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2017 (2.25%)

FONCTIONS	EMBAUCHE 0 - 12 mois (85 %)	13 - 24 mois (92 %)	25 mois et plus (100 %)
Préposé à l'entretien	20.96 \$	22.69 \$	24.66 \$
Manœuvre	21.51 \$	23.28 \$	25.30 \$
Préposé à l'entretien et opérateur de machine à glace	22.04 \$	23.86 \$	25.93 \$
Préposé horticulture	22.04 \$	23.86 \$	25.93 \$
Préposé au transport	22.04 \$	23.86 \$	25.93 \$
Préposé voirie	22.04 \$	23.86 \$	25.93 \$
Opérateur à la plateforme de maturation	22.58 \$	24.44 \$	26.56 \$
Opérateur « B » (Voirie)	22.58 \$	24.44 \$	26.56 \$
Préposé à la réception (CVMO) *	22.58 \$	24.44 \$	26.56 \$
Commis au magasin	22.79 \$	24.67 \$	26.81 \$
Préposé aqueduc et égouts	23.38 \$	25.31 \$	27.51 \$
Opérateur « B » (Aqueduc et égouts)	23.38 \$	25.31 \$	27.51 \$
Opérateur « A »	23.38 \$	25.31 \$	27.51 \$
Préposé à la signalisation	23.38 \$	25.31 \$	27.51 \$
Préposé à l'entretien des immeubles et des équipements	23.38 \$	25.31 \$	27.51 \$
Chef d'équipe à la Voirie	24.19 \$	26.18 \$	28.46 \$
Mécanicien	24.19 \$	26.18 \$	28.46 \$
Menuisier	24.19 \$	26.18 \$	28.46 \$
Opérateur usine d'épuration	24.19 \$	26.18 \$	28.46 \$
Opérateur usine de filtration	24.19 \$	26.18 \$	28.46 \$
Plombier	24.19 \$	26.18 \$	28.46 \$
Préposé aux stations de pompage	24.19 \$	26.18 \$	28.46 \$
Technicien de laboratoire	24.19 \$	26.18 \$	28.46 \$
Horticulteur	24.36 \$	26.37 \$	28.66 \$
Électricien	24.74 \$	26.77 \$	29.10 \$
Mécanicien de machines fixes	24.74 \$	26.77 \$	29.10 \$
Mécanicien industriel	24.74 \$	26.77 \$	29.10 \$
Chef d'équipe à l'Aqueduc et égouts	24.77 \$	26.81 \$	29.14 \$
Technicien de procédé	24.99 \$	27.05 \$	29.40 \$
Technicien en suivi de rejets	25.25 \$	27.33 \$	29.71 \$
Chef d'équipe (mécanicien, menuisier, électricien) selon l'application de 24.05			
Mécanicien spécialisé	25.81 \$	27.93 \$	30.36 \$
Soudeur-concepteur	25.81 \$	27.93 \$	30.36 \$

Étudiants: Salaire minimum applicable, plus 1,00 \$

Auxiliaires: 52 % du taux de préposé à l'entretien, échelon « 25 mois et plus »

* Sous réserve de l'annexe « E » de la présente convention collective pour les modalités d'application.

ANNEXE « I-4 »

ÉCHELLE DES SALAIRES APPLICABLE DU 01 JANVIER 2018 JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2018 (2.5%)

FONCTIONS	EMBAUCHE 0 - 12 mois (85 %)	13 - 24 mois (92 %)	25 mois et plus (100 %)
Préposé à l'entretien	21.49 \$	23.26 \$	25.28 \$
Manœuvre	22.04 \$	23.86 \$	25.93 \$
Préposé à l'entretien et opérateur de machine à glace	22.59 \$	24.45 \$	26.58 \$
Préposé horticulture	22.59 \$	24.45 \$	26.58 \$
Préposé au transport	22.59 \$	24.45 \$	26.58 \$
Préposé voirie	22.59 \$	24.45 \$	26.58 \$
Opérateur à la plateforme de maturation	23.14 \$	25.04 \$	27.22 \$
Opérateur « B » (Voirie)	23.14 \$	25.04 \$	27.22 \$
Préposé à la réception (CVMO) *	23.14 \$	25.04 \$	27.22 \$
Commis au magasin	23.36 \$	25.28 \$	27.48 \$
Préposé aqueduc et égouts	23.97 \$	25.94 \$	28.20 \$
Opérateur « B » (Aqueduc et égouts)	23.97 \$	25.94 \$	28.20 \$
Opérateur « A »	23.97 \$	25.94 \$	28.20 \$
Préposé à la signalisation	23.97 \$	25.94 \$	28.20 \$
Préposé à l'entretien des immeubles et des équipements	23.97 \$	25.94 \$	28.20 \$
Chef d'équipe à la Voirie	24.79 \$	26.84 \$	29.17 \$
Mécanicien	24.79 \$	26.84 \$	29.17 \$
Menuisier	24.79 \$	26.84 \$	29.17 \$
Opérateur usine d'épuration	24.79 \$	26.84 \$	29.17 \$
Opérateur usine de filtration	24.79 \$	26.84 \$	29.17 \$
Plombier	24.79 \$	26.84 \$	29.17 \$
Préposé aux stations de pompage	24.79 \$	26.84 \$	29.17 \$
Technicien de laboratoire	24.79 \$	26.84 \$	29.17 \$
Horticulteur	24.98 \$	27.03 \$	29.38 \$
Électricien	25.36 \$	27.44 \$	29.83 \$
Mécanicien de machines fixes	25.36 \$	27.44 \$	29.83 \$
Mécanicien industriel	25.36 \$	27.44 \$	29.83 \$
Chef d'équipe à l'Aqueduc et égouts	25.39 \$	27.48 \$	29.87 \$
Technicien de procédé	25.62 \$	27.73 \$	30.14 \$
Technicien en suivi de rejets	25.88 \$	28.01 \$	30.45 \$
Chef d'équipe (mécanicien, menuisier, électricien) selon l'application de 24.05			
Mécanicien spécialisé	26.45 \$	28.63 \$	31.12 \$
Soudeur-concepteur	26.45 \$	28.63 \$	31.12 \$

Étudiants: Salaire minimum applicable, plus 1,00 \$

Auxiliaires: 52 % du taux de préposé à l'entretien, échelon « 25 mois et plus »

* Sous réserve de l'annexe « E » de la présente convention collective pour les modalités d'application.

ANNEXE « I-5 »

ÉCHELLE DES SALAIRES APPLICABLE DU 01 JANVIER 2019 JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2019 (2.5%)

FONCTIONS	EMBAUCHE 0 - 12 mois (85 %)	13 - 24 mois (92 %)	25 mois et plus (100 %)
Préposé à l'entretien	22.02 \$	23.84 \$	25.91 \$
Manceuvre	22.59 \$	24.45 \$	26.58 \$
Préposé à l'entretien et opérateur de machine à glace	23.15 \$	25.06 \$	27.24 \$
Préposé horticulture	23.15 \$	25.06 \$	27.24 \$
Préposé au transport	23.15 \$	25.06 \$	27.24 \$
Préposé voirie	23.15 \$	25.06 \$	27.24 \$
Opérateur à la plateforme de maturation	23.72 \$	25.67 \$	27.90 \$
Opérateur « B » (Voirie)	23.72 \$	25.67 \$	27.90 \$
Préposé à la réception (CVMO) *	23.72 \$	25.67 \$	27.90 \$
Commis au magasin	23.94 \$	25.92 \$	28.17 \$
Préposé aqueduc et égouts	24.57 \$	26.60 \$	28.91 \$
Opérateur « B » (Aqueduc et égouts)	24.57 \$	26.60 \$	28.91 \$
Opérateur « A »	24.57 \$	26.60 \$	28.91 \$
Préposé à la signalisation	24.57 \$	26.60 \$	28.91 \$
Préposé à l'entretien des immeubles et des équipements	24.57 \$	26.60 \$	28.91 \$
Chef d'équipe à la Voirie	25.42 \$	27.51 \$	29.90 \$
Mécanicien	25.42 \$	27.51 \$	29.90 \$
Menuisier	25.42 \$	27.51 \$	29.90 \$
Opérateur usine d'épuration	25.42 \$	27.51 \$	29.90 \$
Opérateur usine de filtration	25.42 \$	27.51 \$	29.90 \$
Plombier	25.42 \$	27.51 \$	29.90 \$
Préposé aux stations de pompage	25.42 \$	27.51 \$	29.90 \$
Technicien de laboratoire	25.42 \$	27.51 \$	29.90 \$
Horticulteur	25.59 \$	27.70 \$	30.11 \$
Électricien	25.99 \$	28.13 \$	30.58 \$
Mécanicien de machines fixes	25.99 \$	28.13 \$	30.58 \$
Mécanicien industriel	25.99 \$	28.13 \$	30.58 \$
Chef d'équipe à l'Aqueduc et égouts	26.03 \$	28.17 \$	30.62 \$
Technicien de procédé	26.26 \$	28.42 \$	30.89 \$
Technicien en suivi de rejets	26.53 \$	28.71 \$	31.21 \$
Chef d'équipe (mécanicien, menuisier, électricien) selon l'application de 24.05			
Mécanicien spécialisé	27.12 \$	29.35 \$	31.90 \$
Soudeur-concepteur	27.12 \$	29.35 \$	31.90 \$

Étudiants: Salaire minimum applicable, plus 1,00 \$

Auxiliaires: 52 % du taux de préposé à l'entretien, échelon « 25 mois et plus »

* Sous réserve de l'annexe « E » de la présente convention collective pour les modalités d'application.

LETTRE D'ENTENTE N° 1

Comité de sous-traitance et d'organisation du travail

Le Comité a pour principal objectif d'améliorer l'efficacité et la qualité des services à la population. Dans le but d'atteindre cet objectif, le Comité :

- a) réviser certains processus ou activités actuellement en vigueur à la Ville et tentera d'y rechercher et d'appliquer des approches nouvelles en considérant notamment, des facteurs comme la productivité, la rentabilité, l'efficacité, la satisfaction des employés et l'élimination de gaspillage d'efforts, de main-d'œuvre et d'équipement.
- b) analyse et compare la rentabilité et la performance des services actuels de sous-traitance, en regard des coûts que devrait encourir la Ville pour opérer ces services.

Le Comité est composé de deux (2) membres du Syndicat et de deux (2) membres de la Ville.

La Ville collaborera aux activités du Comité pour le bon fonctionnement de celui-ci et pour lui permettre de faire des recommandations, en lui transmettant les documents pertinents et disponibles.

Ce comité a pouvoir de recommandation auprès de la Direction générale.

LETTRE D'ENTENTE N° 2

Programme d'équité salariale

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Le Syndicat accepte et convient, au sens de la « Loi sur l'équité salariale » (L.R.C., ch.E-12.001), que les salariés visés par la présente convention constituent un groupe distinct.

En conséquence, la Ville est tenue, en vertu de la Loi, de maintenir en vigueur un programme distinct d'équité salariale applicable à ses salarié-e-s.

LETTRE D'ENTENTE N° 3

Assurance collective

Il est du ferme désir des parties de revoir les garanties qui composent l'actuel régime d'assurance collective, notamment celles ayant trait à la couverture « accident-maladie (médicaments) », dont l'expérience est mise en commun avec le groupe d'employés cols blancs et celui des élus municipaux.

À cet effet, les parties conviennent de créer un comité restreint (2 représentants de la Ville et 2 représentants du syndicat). Le but principal du comité consisterait à analyser et à faire des recommandations en matière d'assurance collective à l'endroit de leurs mandats respectifs incluant le montant de la prestation mensuelle maximale d'assurance salaire longue durée prévue à l'article 12.08 de la convention collective.

Le comité convient de présenter ses recommandations d'ici la fin du mois de janvier 2018.

Le nouveau régime entrerait en vigueur suite à l'acceptation des parties.

LETTRE D'ENTENTE N° 4

(Origine : lettre d'entente n° 8)

Poste de soudeur-mécanicien – Stéphane Desmarais

Nonobstant toute disposition contraire à la convention collective, les parties conviennent de ce qui suit :

1. En date du 3 septembre 2008 :

- a) Abolition du poste de soudeur-concepteur au Département mécanique du Service des travaux publics, suite à la promotion de monsieur Serge Lapointe, le 11 août 2008, au poste de contremaître du Département mécanique;
- b) Création d'un poste de soudeur-mécanicien au Département mécanique du service des Travaux publics, lequel, en vertu de l'article 27.05 de la convention collective, a fait l'objet d'une consultation auprès du Syndicat et d'une entente sur un taux horaire de 23,47 \$.

2. En date du 8 septembre 2008 :

- a) Monsieur Stéphane Desmarais quitte son poste de mécanicien au Département mécanique du Service des travaux publics et comble, sans affichage sur une base permanente, le nouveau poste de soudeur-mécanicien dont fait état le paragraphe 1 b) de la présente entente ;

La fonction de soudeur-mécanicien est reconnue comme étant un emploi convenable pour Monsieur Desmarais, compte tenu de ses limitations fonctionnelles permanentes.

Ainsi, compte tenu de l'état de santé de Monsieur Desmarais, l'horaire de travail de ce dernier est basé sur un horaire de trente-cinq (35) heures par semaine, et ce, jusqu'au moment où les médecins lui permettront d'augmenter sa prestation de travail jusqu'à l'atteinte de l'horaire normal au Département mécanique du Service des travaux publics, soit de 40 heures par semaine.

- b) L'article VIII de la convention collective, traitant du temps supplémentaire, cesse de s'appliquer à Monsieur Desmarais, tant et aussi longtemps que ce dernier n'a pas l'autorisation de ses médecins d'effectuer un horaire de travail de quarante (40) heures par semaine, et ce, sur une base régulière.
- c) La fonction de mécanicien, laissée vacante suite à la nomination de monsieur Stéphane Desmarais au poste de soudeur-mécanicien au Département mécanique du service des Travaux publics, sera comblée en conformité avec les dispositions prévues à la convention collective en vigueur.

- d) Aucune période d'essai, au sens de l'article 15.07 de la convention collective en vigueur, ne s'appliquera à monsieur Stéphane Desmarais suite au mouvement de main-d'œuvre dont fait mention le point 2 a) de la présente entente.

La présente entente est faite sans préjudice aux droits des parties et ne pourra servir de précédent ni à l'une ni à l'autre des parties.

Note : À compter du lundi suivant la signature de la présente convention collective, monsieur Stéphane Desmarais, dont l'emploi est régi notamment par la présente lettre d'entente, est promu, sans affichage selon l'article 15 de la convention collective, au poste de soudeur-concepteur, lequel répond à l'ensemble des limitations fonctionnelles de monsieur Desmarais. Le poste de soudeur-mécanicien laissé vacant par monsieur Desmarais est aboli.

À titre de soudeur-concepteur, Monsieur Desmarais est régi par la présente lettre d'entente.

LETTRE D'ENTENTE N° 5

ENTRE
LA VILLE DE ST-HYACINTHE

ET
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE
4636 (COLS BLEUS)

ET
LE SYNDICAT DES SALARIÉ-E-S DE LA VILLE DE ST-HYACINTHE (CSD)
(COLS BLANCS)

Restructuration du régime de retraite

ATTENDU QUE la Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal (la « **Loi RRSM** ») s'applique au Régime de retraite à l'intention des employés de la Ville de St-Hyacinthe (le « **Régime** »);

ATTENDU QUE la Loi RRSM oblige les parties à restructurer le déficit attribué aux participants actifs au 31 décembre 2013, syndiqués ou non, n'ayant ni commencé à recevoir une rente de retraite ni fait la demande à l'administrateur avant le 13 juin 2014, ainsi qu'aux participants inactifs ayant droit à une rente différée du Régime au 13 juin 2014;

ATTENDU QUE le groupe des employés cols bleus (« **cols bleus** ») et le groupe des employés cols blanc (« **cols blancs** ») représentés par leur syndicat respectif font partie intégrante du Régime;

ATTENDU QUE les participants actifs du groupe des cols bleus et du groupe des cols blancs, par l'entremise de leur syndicat, doivent s'entendre avec la Ville;

ATTENDU QU'à compter du 1^{er} janvier 2014, le Régime comporte deux volets : l'un visant le service crédité accumulé à compter du 1^{er} janvier 2014 (le « **nouveau volet** »), l'autre visant le service crédité accumulé jusqu'au 31 décembre 2013 (le « **volet antérieur** »);

ATTENDU QUE la Loi RRSM abolit la prestation additionnelle, et ce, tant pour le volet antérieur que pour le nouveau volet;

ATTENDU QUE, par application du Règlement sur le financement des régimes de retraite des secteurs municipal et universitaire (le « **Règlement sur le financement municipal** »), les deux volets du Régime sont considérés comme des régimes de retraite distincts aux fins des dispositions de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite (la « **Loi RCR** ») et/ou de la Loi RRSM relativement au financement, au placement de l'actif, à l'affectation d'éventuels excédents d'actif, à la scission et à la fusion ainsi qu'à l'acquittement des droits des participants et bénéficiaires;

ATTENDU QUE, malgré le paragraphe précédent et conformément aux amendements à la Loi RCR et au Règlement sur le financement municipal, le calcul des cotisations excédentaires prévu à l'article 60 de la Loi RCR doit être effectué comme s'il s'agissait d'un seul régime; de plus, les cotisations salariales de stabilisation versées sont tenues compte dans ce calcul, mais non les cotisations salariales d'équilibre;

ATTENDU QUE, pour le nouveau volet, la Loi RRSM prévoit le partage égal, entre la Ville et les participants actifs, des cotisations d'exercice, des cotisations de stabilisation et des cotisations d'équilibre à verser à la caisse de retraite;

ATTENDU QUE, pour le nouveau volet, la Loi RRSM prévoit le plafonnement de la cotisation d'exercice au 1^{er} janvier 2014 qui est établi, après ajustement, à 19,8 % de la masse salariale;

ATTENDU QUE, pour le nouveau volet, la Loi RRSM prévoit la constitution d'un fonds de stabilisation alimenté par la cotisation de stabilisation d'au moins 10 % de la cotisation d'exercice, cette dernière étant établie sans tenir compte d'une marge pour écarts défavorables;

ATTENDU QUE la Ville et les participants actifs peuvent cesser de verser la cotisation de stabilisation lorsque le fonds de stabilisation a atteint la valeur qu'il doit atteindre en vertu de la Loi RRSM, cette valeur étant déterminée de la même manière que la provision pour écarts défavorables (« PED ») du volet antérieur;

ATTENDU QUE le déficit, au 31 décembre 2013, relatif au volet antérieur et attribuable aux participants actifs s'élève à 5 597 300 \$ selon le rapport d'évaluation actuarielle soumis à Retraite Québec;

ATTENDU QUE la Loi RRSM prévoit que ce déficit est comblé à parts égales entre la Ville et les participants actifs, cette proportion pouvant atteindre un maximum de 55 % pour la Ville et un minimum de 45 % pour les participants actifs;

ATTENDU QUE, conformément aux amendements à la Loi RCR et à compter de la signature de la présente entente, l'acquittement final des droits pour les participants qui les transfèrent peut se faire à la hauteur du niveau de solvabilité du Régime, et ce, tant pour le volet antérieur que pour le nouveau volet;

ATTENDU QUE la validité constitutionnelle de la Loi RRSM est, à l'heure actuelle, contestée devant les tribunaux.

EN CONSÉQUENCE, les parties conviennent de ce qui suit :

- 1) Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
- 2) Sauf indication contraire, les modifications aux dispositions du règlement du Régime convenues par la présente lettre d'entente entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2014.

VOLET ANTÉRIEUR

- 3) Pour le service visé par le volet antérieur, une part du déficit actuariel attribué aux participants actifs est acquittée par la modification suivante apportée au Régime :
 - la rente pour les années 2011, 2012 et 2013 est basée sur la moyenne salariale de ces trois années (plutôt que sur la moyenne des trois meilleurs salaires).
- 4) L'autre part du déficit actuariel du volet antérieur attribué aux participants actifs est acquittée par un changement à l'hypothèse d'âge de retraite découlant du report de l'âge de retraite sans réduction dans le nouveau volet, de sorte que les participants actifs et la Ville combent à parts égales, le plus possible, le déficit au 31 décembre 2013 relatif au volet antérieur et attribuable aux participants actifs.
- 5) La Ville absorbe le solde du déficit au 31 décembre 2013 du volet antérieur et attribuable aux participants actifs.
- 6) Tout nouveau déficit afférent au volet antérieur, constaté dans une évaluation actuarielle postérieure au 31 décembre 2013, est à la charge de la Ville.

À cet égard, tel qu'il est maintenant permis par la Loi RCR, l'acquittement final des droits du volet antérieur pour les participants qui les transfèrent se fera à la hauteur du niveau de solvabilité du Régime, à compter du 1^{er} janvier 2017. Toutefois, pour les participants n'ayant pas l'option de conserver leurs droits dans le régime de retraite (par exemple, en cas de décès avant la retraite, partage des droits suite à un divorce ou lorsque la valeur des droits est inférieure à 20 % du MGA), l'acquittement se fera à 100 % de la valeur de leurs droits. Le solde résiduel sera payé par la Ville.

- 7) Dans l'éventualité où un excédent d'actif (soit la différence entre l'actif et la somme du passif et de la PED) est constaté en cours d'existence du régime pour le volet antérieur, cet excédent est utilisé selon les modalités énoncées et dans l'ordre qui suit :
 - a. Remboursement complet de la clause banquier existante au 31 décembre 2013 en faveur de la Ville, incluant les intérêts.

À cet égard, la Ville doit fournir aux syndicats parties aux présentes une comptabilité à jour; cette comptabilité devra, par la suite, être maintenue sur une base annuelle.
 - b. Après le remboursement complet de la clause banquier prévue au point a), le solde de l'excédent d'actif sera conservé dans le volet antérieur du Régime jusqu'à l'atteinte de la limite prévue à la Loi de l'impôt sur le revenu et son règlement, et toute somme au-delà de cette limite fiscale sera octroyée à la Ville à titre de congé de cotisation, le tout étant sous réserve de la Loi RCR, de la Loi RRSM et du Règlement sur le financement municipal.
- 8) Sous réserve de la Loi RCR, de la Loi RRSM et du Règlement sur le financement municipal, dans l'éventualité où un excédent d'actif pour le volet antérieur était

constaté en cas de terminaison du régime ou du volet antérieur, cet excédent serait entièrement à la disposition de la Ville.

NOUVEAU VOLET

- 9) Pour le service visé par le nouveau volet, les dispositions suivantes s'appliquent à l'égard de tous les participants actifs:
- a. Le crédit de rente s'établit à 2 % du salaire de l'année avant l'âge de 65 ans et à 1,7 % du salaire de l'année à compter de l'âge de 65 ans. Aucun autre supplément de transition n'est prévu.
 - b. Le crédit de rente de chaque année est indexé en fonction du salaire majoré entre l'année où il a été gagné et l'année de la cessation de participation active au Régime, dans une proportion équivalente aux augmentations des échelles salariales prévues aux conventions collectives, le tout étant sujet à la limite fixée au salaire industriel moyen en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu et son règlement. Sont exclues de cette indexation les hausses salariales attribuables aux progressions à l'intérieur de l'échelle salariale et aux promotions.
 - c. L'âge de retraite sans réduction pour le service à compter du 1^{er} janvier 2014 est établi à 62 ans. La réduction de la rente anticipée avant l'âge de la retraite sans réduction, fixé à 62 ans, s'élève à 6 % par année, soit 0,5 % par mois. L'âge normal de la retraite est fixé à 65 ans.
 - d. La prestation de décès après la retraite prévoit un retour des cotisations salariales.
 - e. En cas de cessation d'emploi, la rente est différée à 65 ans, et est réduite par équivalence actuarielle en cas de retraite anticipée.
- 10) Pour la période entre le 1^{er} janvier 2014 et le jour précédant la date d'entente, sont versées les cotisations d'exercice suivantes :
- a. Cotisation d'exercice des participants actifs syndiqués : 8,0 % du salaire;
 - b. Cotisation d'exercice patronale : 8,7 % (au lieu de 13,4 %) de la masse salariale.
- Conformément à la Loi RRSM, l'excédent de la valeur de la cotisation d'exercice réellement versée par la Ville entre le 1^{er} janvier 2014 et le jour précédant la date d'entente et la cotisation patronale décrite ci-dessus, soit 4,7 % de la masse salariale à l'égard de cette période, est versé à titre de cotisation d'équilibre au volet antérieur, en vue d'accélérer le remboursement de ses déficits.
- 11) Pour la période à compter de la date d'entente, une cotisation de stabilisation équivalant à 15 % de la cotisation d'exercice est versée à parts égales entre la Ville et les participants actifs au fonds de stabilisation.
- 12) Ainsi, à compter de la date d'entente, sont versées, tant par la Ville que par les participants actifs, les cotisations d'exercice et les cotisations de stabilisation qui

correspondent, selon l'évaluation post restructuration en date du 31 décembre 2013 à titre de référence, à :

- a. Cotisations d'exercice : 8,35 % du salaire ou de la masse salariale;
 - b. Cotisations de stabilisation : 1,25 % du salaire ou de la masse salariale.
- 13) Lors de chaque évaluation actuarielle où une hausse de coûts est révélée, chacun des syndicats parties aux présentes, le groupe des cadres ainsi que la Ville se prononceront sur le maintien ou non du financement du nouveau volet. Dès qu'une partie refuse la hausse des coûts, les parties conviennent de se rencontrer afin de négocier dans le but de trouver un accord qui répond le mieux possible aux objectifs de chacune des parties.
- 14) Les parties conviennent de maintenir le versement de la cotisation de stabilisation même lorsque le fonds de stabilisation atteint le niveau de la PED, et ce, tel que permis par la Loi RRSM et sous réserve de la Loi de l'impôt sur le revenu.
- 15) Le fonds de stabilisation sert d'abord à acquitter ou amortir tout déficit du compte général du Régime relatif au nouveau volet et, ensuite, à l'amélioration des prestations relatives à ce volet, dans la mesure prévue à l'article 17 de la présente lettre d'entente, le tout étant sujet à la Loi RCR, à la Loi RRSM et au Règlement sur le financement municipal.

À cet égard, lorsqu'une cotisation d'équilibre est établie pour l'amortissement d'un déficit dans le compte général du nouveau volet conformément à la Loi RCR et le Règlement sur le financement municipal, selon la période d'amortissement maximale permise, cette cotisation est assumée prioritairement par un transfert du fonds de stabilisation vers le compte général. Advenant le cas où le fonds de stabilisation est épuisé, la cotisation d'équilibre est alors financée à parts égales entre la Ville et les participants actifs.

- 16) L'acquittement des droits du nouveau volet pour les participants qui les transfèrent se fera à la hauteur du niveau de solvabilité du nouveau volet du Régime à compter du 1^{er} janvier 2017. Toutefois, pour les participants n'ayant pas l'option de conserver leurs droits dans le régime de retraite (par exemple, en cas de décès avant la retraite, partage des droits suite à un divorce ou lorsque la valeur des droits est inférieure à 20 % du MGA), l'acquittement se fera à 100 % de la valeur de leurs droits. Le solde résiduel sera payé à parts égales entre la Ville et les participants actifs, via une diminution équivalente du pourcentage affecté au fonds de stabilisation, sous réserve du minimum requis par la Loi RRSM pour le versement de la cotisation de stabilisation.
- 17) Aux fins du nouveau volet du Régime, un excédent d'actif est constaté lorsque le fonds de stabilisation réduit du déficit du compte général de ce volet excède 20 % du passif actuariel. Cet excédent d'actif est utilisé selon les modalités énoncées et dans l'ordre qui suit:
- a. Les rentes de tous les retraités sont indexées (incluant la portion cessant à l'âge de 65 ans) d'un même pourcentage pour chaque année comprise entre le 1^{er} janvier 2014 et l'année de l'évaluation actuarielle attestant du niveau de l'excédent d'actif,

étant entendu que l'indexation cumulative, pour chaque année, ne doit pas excéder 1,0 %, après quoi l'année n'est plus indexée lors de distribution d'indexation conditionnelle. Cette indexation ne doit occasionner aucun coût additionnel pour la Ville et doit respecter les limites fiscales;

- b. Une fois les rentes indexées conformément au paragraphe précédent, le solde de l'excédent d'actif est affecté à la constitution d'une provision jusqu'à l'atteinte du maximum fixé par la Loi de l'impôt sur le revenu et son règlement, soit 25 % du passif incluant l'indexation;
 - c. Advenant que le niveau du fonds de stabilisation dépasse le maximum fiscal, la portion excédentaire est utilisée pour financer des bonifications au Régime à convenir entre la Ville, les syndicats parties aux présentes et le groupe des cadres, étant entendu que ces bonifications ne doivent occasionner aucun coût additionnel pour la Ville.
- 18) Sous réserve de la Loi RCR, de la Loi RRSB et du Règlement sur le financement municipal, dans l'éventualité où un excédent d'actif pour le nouveau volet était constaté en cas de terminaison de Régime, cet excédent serait utilisé pour financer des bonifications au Régime, à convenir entre la Ville, les syndicats parties aux présentes et le groupe des cadres, étant entendu que ces bonifications ne devront occasionner aucun coût additionnel pour la Ville.

COMPTABILITÉ DISTINCTE ET SCISSION DU RÉGIME

- 19) Les syndicats parties aux présentes et le groupe des cadres renoncent à toute forme de comptabilité distincte selon les différentes catégories d'emploi ainsi qu'à une scission du Régime, dans la mesure où les termes de la présente entente s'appliquent à tous les groupes du régime. La cotisation d'exercice sera la même pour tous les groupes.

GOVERNANCE

- 20) À compter de la date de l'entente, la commission du Régime (la « **Commission** ») agissant à titre de comité de retraite au sens de la Loi RCR est composée des membres avec droit de vote suivants :
- a. 5 membres désignés par la Ville;
 - b. 1 membre désigné par les cols bleus;
 - c. 1 membre désigné par les cols blancs;
 - d. 1 membre désigné par les cadres;
 - e. 1 membre désigné par les participants actifs du Régime lors de l'assemblée annuelle;
 - f. 1 membre désigné par les participants non actifs et bénéficiaires du Régime lors de l'assemblée annuelle;
 - g. 1 membre indépendant désigné par la Ville.

Des membres sans droit de vote peuvent être désignés par les participants actifs et les participants non actifs et bénéficiaires du Régime lors de l'assemblée annuelle, conformément à la Loi RRSB et la Loi RCR.

21) Les décisions de la Commission sont prises à la majorité des voix.

Malgré le paragraphe précédent, à l'égard de toute décision de la Commission qui concerne le volet antérieur, un membre désigné par la Ville peut exercer un vote prépondérant dans les circonstances suivantes :

- a. Le vote du membre indépendant provoque une décision qui serait à l'encontre du désir des membres désignés par la Ville; ou
- b. L'abstention ou l'absence du membre indépendant provoque l'égalité des voix.

DISPOSITIONS FINALES

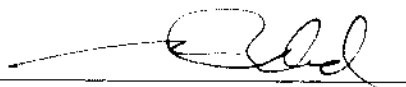
22) La présente entente s'applique sous réserve de ce qui suit :

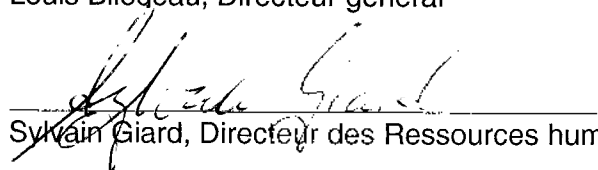
- a. À l'acceptation par le groupe des cadres des termes de la présente entente comme s'appliquant à leur égard, acceptation qui a été signifiée par un vote majoritaire tenu les 5 et 6 mai 2016;
- b. À l'acceptation par Retraite Québec de cette entente, incluant le rapport d'évaluation actuarielle au 31 décembre 2013 y découlant. À défaut d'une telle acceptation, la Ville, les syndicats parties aux présentes et le groupe des cadres s'engagent d'abord à faire des représentations pour faire modifier la position de Retraite Québec; advenant que Retraite Québec maintienne sa décision, la Ville, les syndicats parties aux présentes et le groupe des cadres devront collaborer pour modifier l'entente de façon de la rendre acceptable dans le respect de l'intention initiale;
- c. Au résultat final de la contestation judiciaire concernant la validité constitutionnelle de la Loi RRSB. À cet égard, les parties s'engagent à respecter la décision finale du tribunal en découlant. En conséquence, la présente entente pourrait être, selon les termes de cette décision finale, maintenue, modifiée ou annulée. Advenant que la Loi RRSB soit invalidée en tout ou en partie par la décision finale du tribunal, il est entendu que seules les dispositions de l'entente découlant directement de l'application des dispositions invalidées de la Loi RRSB deviendront caduques; les autres dispositions de l'entente seront maintenues et demeureront exécutoires.

23) Les dispositions du règlement du Régime sont modifiées pour tenir compte des changements mentionnés ci-dessus. Les modifications ne s'appliquent pas aux participants qui n'étaient plus au service de la Ville le 12 juin 2014, à l'exception des modalités relatives au transfert selon le ratio de solvabilité qui sont applicables à tous les participants.

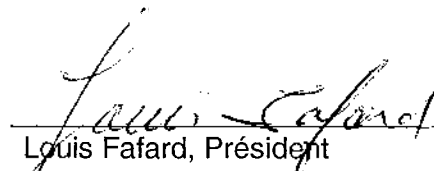
EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À ST-HYACINTHE, CE 26^e JOUR DU MOIS DE JUILLET 2016.

Ville de St-Hyacinthe


Louis Bilodeau, Directeur général

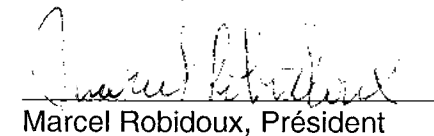

Sylvain Giard, Directeur des Ressources humaines

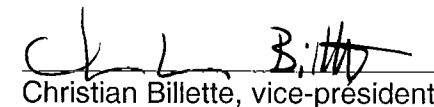
Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4636 (cols bleus)


Louis Fafard, Président


Réjeanne Côté, Vice-Présidente

Le Syndicat des salarié-e-s de la Ville de St-Hyacinthe (CSD) (cols blancs)


Marcel Robidoux, Président


Christian Billette, vice-président

LETTRE D'ENTENTE N° 6 **(origine : lettre d'entente N° 18)**

Salariés temporaires affectés à la signalisation routière en raison de la fermeture du pont Bouchard

Considérant la situation exceptionnelle qu'engendre, au niveau de la circulation routière, la fermeture du pont Bouchard jusqu'à environ la fin novembre 2016;

Nonobstant toute disposition contraire à la convention collective, les parties conviennent de ce qui suit :

1. La Ville peut embaucher des salariés temporaires affectés à la signalisation routière, et ce, entre le 30 novembre 2015 jusqu'à la réouverture du pont Bouchard. Ces salariés recevront un salaire de 17,50 \$ l'heure, et seules les heures travaillées au-delà de 40 heures par semaine seront payées avec une majoration de 50 % (taux et demi) du salaire horaire.
2. L'horaire de travail des salariés mentionnés au point 1 de la présente est déterminé par la Ville.
3. Les salariés mentionnés au point 1 de la présente bénéficient des congés fériés suivants, lesquels sont chômés et payés au taux de salaire régulier :
 - Noël (25 décembre 2015)
 - Jour de l'an (1^{er} janvier 2016)
 - Vendredi saint (25 mars 2016)
 - Fête des patriotes (23 mai 2016)
 - Fête Nationale (24 juin 2016)
 - Fête du Canada (1^{er} juillet 2016)
 - Fête du travail (5 septembre 2016)
 - Fête de l'Action de grâce (10 octobre 2016)
4. Mis à part le paiement de la cotisation syndicale applicable en vertu de l'article 4.02 de la convention collective, les salariés temporaires affectés à la signalisation routière ne sont assujettis à aucune disposition prévue à la convention collective et ne sont donc pas inclus dans les pourcentages mentionnés au 5^e paragraphe de l'article 2.02 e).
5. S'il advenait que des salariés temporaires ayant déjà été à l'emploi de la Ville soient embauchés pour être affectés à la signalisation routière, ces derniers, au printemps 2016, retourneront à leurs affectations départementales habituelles, et ce, conditionnellement aux besoins de la Ville.
6. La présente entente est un cas d'exception et pourra donc créer aucun précédent advenant un besoin similaire.
7. La présente lettre d'entente sera déposée au bureau du ministère du Travail conformément à l'article 72 du Code du Travail.

LETTRE D'ENTENTE N° 7
(origine : lettre ponctuelle du 2 mars 2015)

Nonobstant toutes dispositions contraires à la convention collective, les parties conviennent de ce qui suit :

Les postes de préposé à l'entretien de jour et de préposé à l'entretien de soir au Centre multisports C.A. Gauvin seront comblés en alternance par les deux (2) titulaires de ces fonctions, soit messieurs Serge Laporte et Michel Plamondon. Ainsi, ces derniers alterneront de jour et de soir toutes les semaines, et ce, sur une base à l'essai d'une année à compter du 2 mars 2015.

Cet horaire à l'essai devient caduc dès que l'un des deux titulaires actuels des postes visés par cette lettre d'entente quittera sa fonction de préposé à l'entretien au Centre multisports C.A. Gauvin de façon définitive. À ce moment, le titulaire encore en fonction reprendra son horaire régulier, tel que prévu à la convention collective en vigueur.

Sur préavis d'au moins une (1) semaine, l'un ou l'autre des titulaires concernés par la présente entente ou l'employeur peut mettre fin à un tel horaire alternatif. Dans ce cas, les titulaires reprendront leur horaire régulier de travail, tel que prévu à la convention collective en vigueur.

LETTRE D'ENTENTE N° 8

Vêtements de travail

Nonobstant toute disposition contraire à la convention collective, les parties conviennent de ce qui suit :

Les parties conviennent de créer un comité restreint formé de deux (2) représentants de la Ville et de deux (2) représentants du syndicat afin de mettre en place un mécanisme d'attribution des vêtements de travail basé sur un système de pointage. Ainsi, chaque salarié se verra attribuer annuellement un certain nombre de points lui permettant d'acquérir les vêtements de travail dont il a besoin, et ce, selon une liste de vêtements de travail préétablie.

Le comité a jusqu'à un maximum de 12 mois suivant la signature de la présente convention collective pour s'entendre sur le contenu du système de points servant à l'attribution des vêtements de travail pour les salariés.

Le nouveau système d'attribution des vêtements de travail entrera en vigueur le 1^{er} janvier suivant l'entente entre les parties et remplacera ce qui est déjà prévu à l'article 23.02 de la présente convention collective.