

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2018-2825

N° dossier d'accréditation : AM-1004-8012

EMPLOYEUR VILLE DE LAVAL 1, PLACE DU SOUVENIR CASE POSTALE 422, SUCCURSALE SAINT-MARTIN LAVAL QC H7V 3Z4 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT DES COLS BLEUS DE LA VILLE DE LAVAL INC., SCFP, SECTION LOCALE 4545 4875, BOULEVARD SAINTE-ROSE LAVAL QC H7R 2B5 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2017-12-20	Nombre de salariés visés : 713	Date début : 2017-12-20
Date dépôt : 2018-04-26		Date d'expiration : 2021-12-31

Remarque :

L.E.: Modalités relatives à la mise en place de la nouvelle convention collective.
Résolution: CE-20171220-4201.

Sylvain Auclair
Préposé(e) à l'émission

(418) 644-5757
Téléphone

2018-05-01
Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Secrétariat du travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Courriel : Sylvain.Auclair@travail.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 644-5757
Télécopieur: (418) 644-6969

232

CONVENTION COLLECTIVE

entre

LA VILLE DE LAVAL

(ci-après désignée « La Ville »)

et

LE SYNDICAT DES COLS BLEUS DE VILLE DE LAVAL

(S.C.F.P. section locale 4545)

(ci-après désigné « Le Syndicat »)

EN VIGUEUR DU 1^{er} JANVIER 2016 AU 31 DÉCEMBRE 2021

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	1	
ARTICLE 1 BUT	2	
ARTICLE 2 RECONNAISSANCE	3	
ARTICLE 3 JURIDICTION	4	
ARTICLE 4 VALIDITÉ.....	5	
ARTICLE 5 DROIT DE LA DIRECTION.....	6	
ARTICLE 6 DÉFINITION DES TERMES.....	7	
ARTICLE 7 RÉGIME SYNDICAL.....	14	
ARTICLE 8 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE	15	
ARTICLE 9 PROCÉDURE DE GRIEF.....	18	
ARTICLE 10 ARBITRAGE.....	20	
ARTICLE 11 MESURES DISCIPLINAIRES	22	
ARTICLE 12 ANCIENNETÉ.....	24	
ARTICLE 13 MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE	26	
ARTICLE 14 SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL	36	
ARTICLE 15 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL.....	41	
ARTICLE 16 SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	42	
ARTICLE 17 AFFAIRES PUBLIQUES	43	
ARTICLE 18 NON-DISCRIMINATION	44	
ARTICLE 19 SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL.....	45	
ARTICLE 20 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	40	
ARTICLE 21 PRIMES	51	
ARTICLE 22 JOURS DE FÊTES CHÔMÉS ET PAYÉS	53	
ARTICLE 23 VERSEMENTS PÉRIODIQUES	55	
ARTICLE 24 VACANCES ANNUELLES	57	
ARTICLE 25 ACCIDENTS DE TRAVAIL.....	61	
ARTICLE 26 TRAITEMENT EN MALADIE	63	
ARTICLE 27 CONGÉS SOCIAUX	66	
ARTICLE 28 BONI D'ANCIENNETÉ	74	
ARTICLE 29 UNIFORMES ET ÉQUIPEMENT DE SÉCURITÉ	75	
ARTICLE 30 ASSURANCE COLLECTIVE	80	
ARTICLE 31 RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RENTES	82	
ARTICLE 32 SALAIRE ET CLASSIFICATION DES FONCTIONS	83	
ARTICLE 33 AFFECTATION.....	84	
ARTICLE 34 ÉVALUATION DES FONCTIONS.....	85	
ARTICLE 35 DROITS ACQUIS.....	89	
ARTICLE 36 FORMATION	90	
ARTICLE 37 RÉHABILITATION	93	
ARTICLE 38 BONUS AU MAINTIEN DU POUVOIR D'ACHAT MOYEN.....		
ARTICLE 39 DIVERS.....	94	
ARTICLE 40 PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS	95	
ARTICLE 41 DURÉE DE LA CONVENTION	97	
ANNEXE « A » défini.	ÉCHELLE SALARIALE ET CLASSIFICATIONS..... Erreur ! Signet non	
ANNEXE « B »	AFFECTATION ET ANCIENNETÉ	109
ANNEXE « C »	CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	110
ANNEXE « D »	AFFECTATION TEMPORAIRE	112
ANNEXE « E »	RAPPORT – DIFFÉRENDS – RÉCLAMATION DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	113

TABLE DES MATIÈRES

ANNEXE « F »	APPLICATION DE LA DISPONIBILITÉ.....	115
ANNEXE « G »	FONCTIONS QUI BÉNÉFICIENT DE LA PRIME DE RÉTENTION	112
ANNEXE « H »	APPLICATION DE LA LOI 430.....	117
ANNEXE « I »	UNIFORMES ET PIÈCES D'UNIFORMES FOURNIS PAR LA VILLE.	118
ANNEXE « J »	HORAIRE D'HIVER – VOIE PUBLIQUE ET PARCS.....	121
ANNEXE « M »	MODIFICATION AU RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DE LA VILLE DE LAVAL	122

LETTRE D'ENTENTE N° 1	Restructuration de la Division gestion des véhicules et équipements – poste de livreur	125
LETTRE D'ENTENTE N° 2	Niveau minimum d'emploi	126
LETTRE D'ENTENTE N° 3	Stagiaire d'institutions scolaires.....	128
LETTRE D'ENTENTE N° 4	REER collectif.....	129
LETTRE D'ENTENTE N° 5	Resurfacement d'asphalte	130
LETTRE D'ENTENTE N° 6	Opération du brise-roc (Tramac)	131
LETTRE D'ENTENTE N° 7	Prime d'opération « opérateur – centre de gestion » et « opérateur – filtration ».....	132
LETTRE D'ENTENTE N° 8	M. Guy Roy.....	133
LETTRE D'ENTENTE N° 9	Modification à la convention collective.....	134
LETTRE D'ENTENTE N° 10	Mobilité dans la gestion du personnel	135
LETTRE D'ENTENTE N° 11	Comité sur la réorganisation du travail.....	137
LETTRE D'ENTENTE N° 12	Mme Brigitte Morin et M. Alain Oigny.....	138
LETTRE D'ENTENTE N° 17	Utilisation d'un système électronique de surveillance	139
LETTRE D'ENTENTE N° 18	Mouvement de main-d'œuvre	140
LETTRE D'ENTENTE N° 19	Chauffeur-opérateur / Catégorie « E ».....	144
LETTRE D'ENTENTE N° 20	Formulaire Entente 18.....	143

TABLE DES MATIÈRES

LETTRE D'ENTENTE N° 21	Programme d'allocation de retraite.....	141
LETTRE D'ENTENTE N° 22	M. Alain Oligny.....	147
LETTRE D'ENTENTE N° 23	Opérateur – épuration (article 34).....	149
LETTRE D'ENTENTE N° 24	Possibilité pour les « opérateurs – centre de gestion » d'occuper à nouveau la fonction d' «opérateur-filtration »	150
LETTRE D'ENTENTE N° 25	Épandage d'abrasifs – Voie d'accès de l'autoroute 13.....	151
LETTRE D'ENTENTE N° 26	Recommandation du médiateur en regard de la progression salariale des employés temporaires	151

PRÉAMBULE

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

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

ARTICLE 1**BUT**

1.01

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

ARTICLE 2**RECONNAISSANCE**

2.01

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

ARTICLE 3**JURIDICTION**

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

ARTICLE 4**VALIDITÉ**

4.01

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

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

ARTICLE 5**DROIT DE LA DIRECTION**

5.01

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

ARTICLE 6**DÉFINITION DES TERMES**

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

6.01 Employé régulier

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

6.02 a) Employé en probation

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

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

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

Tout nouvel employé embauché à la Ville depuis moins de six (6) mois précédents la signature de la convention collective voit sa période de probation prolongée pour toute la durée de son absence lorsque celle-ci excède plus de dix (10) jours ouvrables consécutifs, et ce peu importe le motif.

b) Employé à l'essai

Le terme « employé à l'essai » désigne tout employé n'ayant pas complété la période d'essai d'un maximum de trente (30) jours travaillés selon les dispositions prévues à l'article 13.03 c).

Malgré les dispositions prévues au paragraphe précédent, en ce qui a trait aux aide-opérateurs et opérateurs eau potable et eaux usées, la période d'essai est de trois (3) mois.

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

6.03**Employé temporaire**

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

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

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

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

Ces employés temporaires sont assujettis aux articles 1 (« *But de la convention* »), 2 (« *Reconnaissance* »), 3 (« *Juridiction* »), 4 (« *Validité* »), 5 (« *Droits de la direction* »), 6 (« *Définition des termes* »), 7 (« *Régime syndical* »), 8.07 (« *Convocation rencontre* »), 9 (« *Procédure de grief* »), 10 (« *Arbitrage* ») 11 (« *Mesures disciplinaires* »), 13.08 (« *Liste employés temporaires* »), 14 (« *Santé-sécurité du travail* »), 17 (« *Affaires publiques* »), 18 (« *Non-discrimination* »), 20.01 (« *Temps supplémentaire* »), 21 (« *Primes* »), 22 (« *Jours fériés* »), 23 (« *Versement périodique* »), 33 (« *Affectation* »), 35 (« *Doits acquis* »), 39 (« *Divers* ») et 40 (« *Programme d'aide aux employés* ») pour les employés temporaires inscrits sur la liste de rappel. Toutefois, les employés temporaires ne sont pas assujettis à l'article 21.09 de même qu'aux autres dispositions de la présente convention collective.

L'employé temporaire reçoit le salaire prévu au 1^{er} échelon de la classe salariale de sa fonction. La progression salariale est établie conformément à la recommandation du médiateur et la convention collective est modifiée en conséquence.

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

(6.03)

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

L'employé temporaire qui n'a pas cumulé mille huit cent soixante-douze (1872) heures régulières travaillées est appelé au travail, selon les besoins de l'employeur, sur les horaires de travail existant et à l'intérieur du service pour lequel il a été embauché (service d'origine).

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

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

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

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

Tout en tenant compte de ce qui précède, les employés temporaires inscrits à la liste de rappel prévue à l'Annexe « B » indique leur préférence quant au service (environnement, magasin/fourrière/récupération, CLSDS, autres services) où il désire être affecté sur le formulaire approprié. L'employé qui désire inscrire son nom sur cette liste doit compléter ledit formulaire (voir Annexe « B ») et le remettre au *Service des ressources humaines* entre le 1^{er} et le 30 juin de chaque année. La liste ainsi constituée au 1^e août suivant est valide pour une période de douze (12) mois. Une copie de la liste de rappel ainsi que la liste par service (choix des travailleurs) est remise au Syndicat à tous les mois.

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

(6.03)

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

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

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

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

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

- h) Procédure de grief et d'arbitrage

Les employés temporaires ont droit à la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la présente convention quant à l'application des articles et dispositions mentionnés au présent article uniquement.

- i) Paiement du travail en temps supplémentaire lors de fête

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

ARTICLE 6 DÉFINITION DES TERMES (suite)

(6.03)**j) Distribution du travail en temps supplémentaire**

Le nom de l'employé temporaire apparaît sur une liste de temps supplémentaire distincte de celle des employés réguliers ou en probation.

L'employé temporaire se voit offrir le temps supplémentaire disponible, selon l'employé ayant le moins d'heure, après les employés réguliers ou en probation, du secteur et de l'horaire de travail visés.

6.04**Conjoint : les personnes :**

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

6.05**Convention**

Signifie la présente convention collective de travail.

6.06**Autres termes**

- a) Poste :
Somme de travail requérant les services d'une seule personne.
- b) Fonction :
Ensemble de tâches groupées sous un même titre et telles que décrites dans le programme d'évaluation des fonctions.
- c) Affectation :
Désignation d'un employé à un poste déterminé (réf. 13.03).
- d) Affectation temporaire :
Signifie tout mouvement de main-d'œuvre temporaire d'un employé régulier dans une autre fonction (réf. 13.04) de classe égale ou supérieure.

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

(6.06)

- e) Titre :
Appellation nominative d'une fonction tel que déterminé par le programme d'évaluation de fonction.
- f) Tâche :
Élément de travail déterminé devant être exécuté dans le cadre d'une fonction.
- g) Alternance :
Horaire réparti sur sept (7) jours avec toujours le même quart de travail.
- h) Rotation :
Horaire réparti sur sept (7) jours avec changement de quart de travail.
- i) Service :
Unité administrative prévue à l'intérieur de la macro-structure de Ville de Laval.
- j) Division
Regroupement de certaines activités à l'intérieur d'un service, le tout tel que déterminé par la Ville.
- k) Zone
Espace géographique délimité par la Ville à la Division voie publique :

Zone Est : secteurs 1 et 6
Zone centre : secteurs 2 et 5
Zone ouest : secteurs 3 et 4
- l) Secteur
Subdivision déterminée par la Ville à l'intérieur d'une division.

À la *Division Voie publique*, espace géographique et lieu d'affectation délimité par la Ville à l'intérieur d'une zone.

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

(6.06)

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

N.B. Les valeurs relatives établies en comité-conjoint d'évaluation des fonctions ne peuvent être révisées qu'aux conditions ci-haut mentionnées.
- s) Employé apte à effectuer le travail
Employé qualifié dont les activités de formation en vigueur à la Ville le rendent capable d'effectuer le travail requis.
- t) Employé qualifié
Employé qui détient les exigences prévues au plan d'évaluation des fonctions.
- u) Employé sans poste spécifique
Employé régulier qui, au terme d'un processus de déplacement, se retrouve sans poste qui lui soit spécifiquement attribué. Tel employé ne subit aucune perte de bénéfice et est affecté selon son horaire de travail habituel et son secteur. La Ville utilise les services de cet employé selon ses qualifications et son ancienneté.

ARTICLE 7**RÉGIME SYNDICAL**

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

ARTICLE 8**LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE**

8.01

À l'occasion d'activités syndicales légitimes telles que enquêtes, règlements des griefs, arbitrages, congrès ou autres activités syndicales légitimes, la Ville accorde un nombre maximum de trois mille (3 000) heures, avec salaire, par année contractuelle pour l'ensemble des employés désignés par le Syndicat, aux conditions suivantes :

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

Ne font pas partie de la banque de trois mille (3000) heures mentionnées au premier paragraphe les heures passées en négociation et en conciliation, pour un maximum de quatre (4) membres du comité syndical de négociation. Ces heures sont avec salaire ;

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

8.02

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

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

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

8.04 **Affichage d'avis**

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

8.05 **Libération**

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

Cette libération est sujette aux conditions suivantes :

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

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

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

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

8.08

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

ARTICLE 9**PROCÉDURE DE GRIEF**

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

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

9.03 **Grief individuel et syndical**

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

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

a) Première (1^{ère}) étape

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

b) Deuxième (2^e) étape

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

c) Troisième (3^{ème}) étape

Tout grief déposé conformément au présent article doit, avant d'être soumis à la procédure d'arbitrage, être référé au *Comité de relation de travail*, pour fin de discussion. Le comité se tient mensuellement, à moins d'entente entre les parties.

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

ARTICLE 9 PROCÉDURE DE GRIEF (suite)

(9.03)**d) Quatrième (4^{ème}) étape**

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

9.04

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

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

9.05**Grief patronal**

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

9.06

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

9.07

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

9.08

Dans tous les cas, qu'il s'agisse d'un grief individuel, syndical ou patronal, la partie ayant logé le grief doit s'assurer d'avoir fourni suffisamment d'informations pour permettre une analyse adéquate du dossier à l'étude.

ARTICLE 10**ARBITRAGE**

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

ARTICLE 10**ARBITRAGE (suite)**

10.07 Procédure sommaire d'arbitrage

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

- a) L'audition des griefs soumis à cette procédure est limitée à une (1) journée par grief. Le recours à des témoins doit se faire de manière équitable afin de tenir compte du fait qu'il s'agit d'une procédure sommaire d'arbitrage.
- b) Un maximum de trois (3) sentences arbitrales peuvent être déposées par chacune des parties lors de l'audience.
- c) Au moins une (1) semaine avant la tenue de l'audition, les parties doivent s'être entendues sur une liste d'admissions suffisantes pour permettre à l'arbitre retenu de bien cerner le litige et d'en accélérer le traitement.
- d) Advenant la possibilité pour l'une ou l'autre des parties de soulever une objection préliminaire, le dossier est alors référé à la procédure régulière d'arbitrage sans autre formalité.
- e) La décision de l'arbitre peut être utilisée à des fins de référence lors de décisions subséquentes s'il y a accord entre les parties à cet effet au moment d'établir la liste des admissions.
- f) L'arbitre retenu par les parties doit être en mesure de tenir l'audition dans les quinze (15) jours suivant la date de sa désignation et doit rendre sa décision par écrit dans les dix (10) jours qui suivent.

ARTICLE 11 MESURES DISCIPLINAIRES

11.01 Enquête disciplinaire

- a) Avant de convoquer un employé pour une enquête disciplinaire, la Ville, par ses représentants autorisés, se réserve le droit de rencontrer l'employé pour valider les faits allégués. L'employé peut se faire accompagner d'un représentant du Syndicat.
- b) L'employé dont la conduite est sujette à une mesure disciplinaire doit en être avisé par écrit dans les vingt (20) jours ouvrables de la connaissance par la Ville des actes reprochés. Cet avis doit contenir les actes qui lui sont reprochés.
- c) L'employé effectivement convoqué dans le cadre d'une enquête disciplinaire doit recevoir un avis préalable de vingt-quatre (24) heures. Cette convocation doit contenir les motifs pour lesquels il est convoqué. Copie de cet avis est acheminée au même moment au Syndicat. L'employé a le droit de se faire accompagner d'un représentant du Syndicat.
- d) Dans tous les cas, la convocation effective de l'employé ainsi que la recommandation d'une mesure disciplinaire ne peuvent être signifiées à un employé si plus de quatre-vingt (80) jours ouvrables se sont écoulés à partir de la connaissance par la Ville des actes reprochés.

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

Dans les cas de réprimandes ou d'avertissement écrits, la Ville envoie copie au Syndicat.

11.03 Tout employé qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire, d'une suspension ou d'un congédiement administratif peut soumettre son cas à la procédure régulière de grief.

11.04 Toute mesure disciplinaire verbale ou écrite versée au dossier de l'employé et datant de plus de douze (12) mois ne peut être utilisée en arbitrage et elle est réputée être retirée du dossier. Toutefois, dans le cas de suspension, ce délai est de vingt-quatre (24) mois.

ARTICLE 11 MESURES DISCIPLINAIRES (suite)

- 11.05** Sur rendez-vous, tout employé peut consulter son dossier auprès du *Service des ressources humaines*, pendant les heures régulières de bureau. Il peut donner mandat écrit à un officier du Syndicat de le faire à sa place.
- 11.06** Dans le cas de suspensions et de congédiements effectués pour raisons administratives ou disciplinaires, la Ville assume le fardeau de la preuve.
- 11.07** À moins d'entente à l'effet contraire entre elles, il est entendu que les parties procéderont de manière diligente en matière de congédiement disciplinaire ou administratif.

ARTICLE 12 ANCIENNETÉ

12.01 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale de service continu en années, en mois et en jours de tout employé régulier ou en probation régi par les présentes. En cas d'égalité d'ancienneté, le numéro de résolution d'embauchage prévaut et si l'ancienneté et le numéro de résolution sont égaux, c'est le numéro d'employé qui prévaut.

12.02 Le droit d'ancienneté s'acquiert après six (6) mois de service continu à la Ville rétroactivement à compter du premier (1^{er}) jour de de travail lors du dernier embauchage de l'employé en probation.

12.03 L'Annexe « B » de la convention indique, à la date de signature de la convention, la liste d'ancienneté des employés réguliers au service de la Ville, à cette même date.

Par la suite, entre le 15 et le 28 février de chaque année, la Ville remet au Syndicat une liste d'ancienneté à jour.

12.04 Perte de l'ancienneté

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

- a) départ volontaire ;
- b) congédiement pour cause juste et suffisante ;
- c) absence excédant cinq (5) jours sans avis ou sans motif raisonnable.

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

12.06

- a) Dans le cas d'abolition de poste, tout employé peut déplacer un employé d'une classification égale ou inférieure à la sienne ayant moins d'ancienneté que lui, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la fonction.
- b) Toutefois, dans le cas précité, l'employé qui occupait le poste concerné peut y revenir, le cas échéant, ou le poste concerné est rétabli sans pour autant qu'un affichage soit nécessaire.
- c) Les employés réguliers ainsi déplacés, peuvent se prévaloir des mêmes dispositions prévues aux paragraphes 12.06 a) et b).

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

ARTICLE 12 ANCIENNETÉ (suite)

12.07 Les noms des employés qui n'ont plus de poste suite à l'application des paragraphes précédents sont inscrits sur une liste d'employés flottants et ils sont utilisés comme tels.

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

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

13.01**Affichage**

Tout poste vacant d'une fonction assujettie à l'unité de négociation et que la Ville désire combler en permanence, doit être affiché sur le site intranet de la Ville (ou tout autre moyen mis en place par la Ville) et dans les endroits où se rapportent au moins un employé assujetti à l'unité de négociation et ce, pour une période de cinq (5) jours ouvrables.

Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont :

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

13.02**Candidature**

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

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

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

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

13.03**Affectation permanente**a) Nomination

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

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

- b) En respectant les modalités prévues au paragraphe a) et afin d'accélérer le processus de comblement, la Ville peut choisir d'offrir simultanément le poste à tous les candidats qui satisfont aux exigences du poste requises au sens du programme d'évaluation. Le délai de réponse pour accepter une telle affectation permanente est limité à quarante-huit (48) heures après que les personnes candidates aient été avisées. Un employé qui est en vacances est réputé avoir accepté sa nomination, sous réserve d'avoir été rejoint dans le délai prescrit et d'avoir signifié son refus
- c) Tout employé choisi doit être en mesure de travailler dans les trente (30) jours qui suivent l'acceptation du poste par l'employé sauf dans le cas des vacances annuelles où l'employé absent doit être en mesure de travailler dès l'expiration de ses vacances.

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

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

(13.03)

- d) Dans les cas de promotion, de mutation, de rétrogradation, de transfert et de déplacement, le candidat est affecté en permanence dans sa nouvelle fonction lorsqu'il a complété avec satisfaction une période d'essai de trente (30) jours de travail maximum, sans quoi il doit réintégrer son affectation précédente. Le candidat peut aussi de son plein gré réintégrer son affectation précédente, avant l'expiration de ladite période d'essai, moyennant une demande écrite soumise au *Service des ressources humaines*.

Malgré les dispositions prévues au paragraphe précédent, en ce qui a trait aux aides-opérateurs et opérateurs eau potable et eaux usées, la période d'essai est de trois (3) mois.

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

L'employé est retourné à son affectation précédente au plus tard le deuxième (2^{ème}) samedi suivant son désistement, sauf si ce désistement survient à la Période des Fêtes, auquel cas il est retourné le samedi de la deuxième semaine complète de janvier.

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

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

13.04**Affectation temporaire**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- i. La Ville offre l'affectation par ancienneté aux employés réguliers ou en probation qualifiés dans le secteur visé. En vertu du présent paragraphe, un employé peut accepter une affectation en fonction inférieure. Il obtient alors le salaire de la fonction occupée. La Ville indique la durée de cette affectation sur le formulaire prévu à l'annexe « D », durée qui doit être respectée tant par la Ville que l'employé, sous réserve que l'employé absent ne revienne au travail plus tôt. La durée inscrite à ce formulaire ne peut dépasser trente (30) jours. Une copie dudit formulaire est remise à l'employé.

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

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

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

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

(13.04 d))iv. Délai de réponse

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

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

Lorsqu'un poste devient temporairement vacant pour quatre (4) semaines consécutives ou plus pour toute raison prévue à la convention collective, à l'exception des vacances, un employé temporaire est affecté dans le secteur visé, et ce immédiatement après la quatrième (4^{ième}) semaine complète d'absence ou dès qu'il est certifié que l'absence sera de quatre (4) semaines ou plus. Le deuxième (2^{ième}) paragraphe de l'alinéa 6.03 ne s'applique pas pour la première semaine de rappel au travail. La présente disposition n'a pas pour effet d'empêcher l'embauche et le rappel au travail d'employés temporaires pour palier à des comblements de plus courte durée en fonction des besoins.

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

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

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

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

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

(13.04)**e) Affectation de plus de trente (30) jours**

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

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

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

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

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

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

L'employé qui obtient une telle affectation temporaire bénéficie d'une période de familiarisation de dix (10) jours sauf dans le cas des affectations temporaires obtenues en vertu de l'article 19.04 et il ne peut se désister de cette affectation sauf au moment de son réaffichage ou pour se porter candidat à un poste permanent ou sur une autre affectation temporaire.

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

(13.04 e))Délai de réponse

Dans tous les cas d'affectation temporaire de plus de trente (30) jours, le délai de réponse pour accepter une telle affectation est limité à quarante-huit (48) heures après que l'employé ait été avisé. À défaut de répondre à l'intérieur de ce délai, la Ville offrira le poste au prochain candidat qualifié, sans avis au candidat précédent.

- f) Aucun employé à la demande du directeur ou de son représentant ne peut refuser d'accomplir les tâches d'une fonction de classe équivalente ou inférieure à sa fonction actuelle. L'employé ainsi rétrogradé ou muté est choisi par ordre inverse d'ancienneté et le secteur concerné en autant qu'il satisfait aux exigences au sens du programme d'évaluation des fonctions et qu'il soit sur le même horaire. Cet employé ne subit aucune baisse de taux de salaire.
- g) Sous réserve des dispositions expresses prévues à la convention collective, l'employé régulier qui n'est pas en affectation temporaire a priorité par rapport à l'employé en affectation temporaire dans la même fonction dans le secteur ou la zone dans le cas de la *Division voie publique et parcs*.

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

h) Aides-préposés et préposés entretien des réseaux

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

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

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

(13.04 h))

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

13.05**Examens de qualification**

Tout candidat à un examen de qualification reçoit préalablement l'information pertinente lui permettant de se préparer à l'examen. L'information pertinente est remise aux candidats lors de leur convocation à l'examen laquelle doit précéder l'examen d'au moins cinq (5) jours ouvrables.

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

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

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

13.06 La Ville offre la formation aux candidats sur les postes permanents qui possèdent le plus d'ancienneté dans la mesure où l'employé possède les pré-requis lui donnant la possibilité d'acquérir la formation nécessaire dans un délai n'excédant pas dix (10) jours ouvrables ou trois (3) jours ouvrables s'il s'agit d'un poste temporairement vacant pour plus de quinze (15) jours ouvrables.

Dans le cadre de la création prévue d'une deuxième (2e) classe de chauffeur « E », la période de dix (10) jours prévus à la présente clause s'appliquera dès lors, pour la première (1re) classe « E » et le nombre de jours pour la deuxième (2ième) classe selon le plan de formation établi par la Ville.

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

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

13.08 Informations au Syndicat

- a) La Ville informe le Syndicat, mensuellement, par écrit, de tous les mouvements de main-d'œuvre, à savoir : embauche, promotion, transfert, mutation, rétrogradation, déplacement permanent, mise à pied, affectation temporaire, affectation temporaire comme superviseur intérimaire, mise à la retraite, retraite anticipée ainsi que les changements d'adresse portés à la connaissance de la Ville.
- b) La Ville remet également au Syndicat, une (1) fois par mois, une liste mise à jour de tous les employés temporaires à l'emploi de la Ville, le titre de leur fonction ainsi que leurs coordonnées à moins, dans ce dernier cas, que l'employé temporaire ne s'y oppose. Le Syndicat dégage la Ville de toute responsabilité ou poursuite relativement à la transmission des informations de nature personnelle (adresse, numéro de téléphone, ...). Cette liste comprend les employés de l'annexe « B » de la lettre d'entente n° 23 (incluant les employés des usines), les employés temporaires des listes de rappel prévues à la convention collective et de tous les autres employés temporaires.

ARTICLE 14 SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

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

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

14.03

a) Comité paritaire de santé et sécurité

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

b) Composition

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

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

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

c) Fonctions

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

- 1- Établir, au sein du programme de prévention, les programmes de formation et d'information en matière de santé et sécurité du travail.
- 2- Choisir les moyens et équipements de protection individuelle qui, tout en étant conformes au règlement, sont adaptés au besoin des employés.

ARTICLE 14 SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL (suite)

(14.03 c)

- 3- Prendre connaissance des autres éléments du programme de prévention et de faire des recommandations à la Ville.
- 4- Participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail.
- 5- Tenir des registres des accidents de travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer.
- 6- Recevoir les suggestions et les plaintes des employés, du Syndicat et de la Ville relatives à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre.
- 7- Implanter un mode d'inspection décentralisé et paritaire comportant les caractéristiques qui suivent :
 - i. les inspections sont effectuées dans le secteur, selon le cas, de façon paritaire par le superviseur et le représentant syndical du secteur concerné ;
 - ii. les inspections sont effectuées en conformité avec les procédures établies par le comité paritaire de santé et sécurité ;
 - iii. les inspections sont effectuées paritairement, durant les heures de travail, pendant une période de temps raisonnable convenue entre le superviseur et le représentant syndical ;
 - iv. le comité paritaire de santé et sécurité reçoit rapport des inspections effectuées dans les secteurs ;
 - v. tout litige pouvant intervenir à l'occasion des inspections dans les secteurs est référé au comité paritaire de santé et sécurité ;
 - vi. le comité paritaire de santé et sécurité peut confier d'autres mandats à être exécutés paritairement par le superviseur et le représentant syndical.

d) Fréquence

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

ARTICLE 14**SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL (suite)**

(14.03)**e) Présidence**

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

f) Ordre du jour

Quarante (40) heures à l'avance, les parties conviennent de l'ordre du jour.

g) Procès-verbaux

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

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

h) Ressource externe

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

i) Statistiques et documentation

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

j) Décisions

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

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

ARTICLE 14 SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL (suite)

- 14.04** Le Comité paritaire de santé et sécurité peut étudier tous les avis d'accidents et questions en santé sécurité qui lui sont soumis par un des membres à l'exception d'un grief en cours. Il peut aussi proposer des modifications au programme de prévention.
- 14.05** L'employé qui croit s'exposer à des risques graves dans l'accomplissement de ses fonctions doit en faire part immédiatement à son superviseur et à un représentant du Syndicat, membre du Comité paritaire de santé et sécurité.
- 14.06** La Ville s'engage à maintenir dans tous les lieux de travail et dans tous les véhicules de la Ville une trousse de premiers soins. Cette trousse doit être renouvelée, au besoin.
- 14.07** La Ville s'engage à installer dans tous les lieux de travail des lumières d'urgence.
- 14.08** La Ville met à la disposition des employés un local par secteur répondant aux normes élémentaires d'hygiène et rencontrant au moins les exigences requises par les règlements permettant aux employés de prendre leur repas.
- 14.09** Lorsque s'effectuent des réparations sur les lignes d'ammoniaque (système de réfrigération à l'ammoniaque), deux (2) employés doivent y être assignés, soit normalement un (1) mécanicien sénior réfrigération et un mécanicien de machines fixes. Le mécanicien de machines fixes peut toutefois être remplacé par un mécanicien sénior réfrigération lorsqu'une intervention immédiate est requise et que la disponibilité de la main-d'œuvre est en cause.
- 14.10** **Représentant syndical à la prévention**
- Le Syndicat désigne un employé pour agir à titre de représentant syndical à la prévention. Celui-ci doit être membre du Comité paritaire de santé et sécurité.
- 14.11** **Fonctions de représentant syndical à la prévention**
- Les fonctions du représentant à la prévention consistent à :
- 1- Faire l'inspection des lieux de travail ;
 - 2- Recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou auraient été susceptibles de causer un accident ;
 - 3- Identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les employés, y compris l'identification des risques liés à l'utilisation de la machinerie ;

ARTICLE 14**SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL (suite)**

(14.11)

- 4- Faire les recommandations qu'il juge opportunes au Comité paritaire de santé et de sécurité ;
- 5- Accompagner l'inspecteur de la CSST à l'occasion des visites d'inspection ;
- 6- Intervenir dans les cas où l'employé exerce son droit de refus ;
- 7- Porter plainte à la Commission au nom du Syndicat;
- 8- Participer à l'identification et à l'évaluation des caractéristiques concernant des nouveaux postes de travail et le travail exécuté par les employés de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail.

14.12**Banque de libération**

Une banque annuelle de mille neuf cent cinquante-deux (1952) heures est allouée à l'ensemble des membres de l'unité de négociation pour toutes les activités de prévention en santé et sécurité. La banque annuelle est accordée le 1^{er} janvier chaque année et elle n'est pas cumulative d'une année à l'autre. Ne font pas partie de cette banque annuelle les activités de prévention qui pourraient être décrétées unilatéralement par la Ville ni les activités régulières de prévention effectuées durant les heures de travail et prévues à l'article 14.03 c) 7. iii) des présentes.

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

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

ARTICLE 15 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

15.01 Le Comité de relations de travail1- Constitution du comité

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

2- Composition

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

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

15.02 Réunion du Comité de relations de travail

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

15.03 Fonctions du comité

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

ARTICLE 16**SÉCURITÉ D'EMPLOI**

16.01

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

ARTICLE 17 AFFAIRES PUBLIQUES

- 17.01** La Ville reconnaît à l'employé l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux qui sont reconnus à l'ensemble des citoyens de ce pays.
- 17.02** Sur demande écrite, l'employé obtient de la Ville un congé sans traitement d'au plus vingt (20) jours ouvrables afin de se porter candidat à toute élection : fédérale, provinciale, municipale autre qu'à Laval et d'au plus dix (10) jours ouvrables dans le cas d'élection scolaire.
- 17.03** L'employé peut, s'il le désire, reprendre pour la Ville la fonction qu'il occupait lors de son départ ou une fonction équivalente avec tous les droits et privilèges qu'il avait alors acquis.
- 17.04** Le Syndicat ne s'affilie comme association à aucun groupement politique municipal et n'exige telle affiliation d'aucun de ses membres.
- 17.05** Le nombre de jours ou d'heures requis est accordé à tout employé appelé comme juré et la Ville paie la différence entre son salaire régulier et l'indemnité reçue de la Cour.
- 17.06** L'employé appelé à témoigner concernant un événement survenu dans l'exercice de ses fonctions pour le compte de la Ville de Laval ou à la demande d'un tiers reçoit, en plus des frais auxquels il a droit son salaire régulier comme s'il avait été au travail.
- 17.07** En lien avec l'alinéa 17.06, l'employé appelé à témoigner en dehors des heures régulières de travail doit recevoir un minimum de trois (3) heures au taux du temps supplémentaire applicable. Si sa présence est requise au-delà de trois (3) heures, il est rémunéré minimalement pour la durée réelle de sa présence au taux du temps supplémentaire applicable. Si cette journée coïncide avec une journée de congé annuel, l'employé est rémunéré au taux de salaire horaire double (200%) pour l'équivalent d'une journée régulière de travail.

ARTICLE 18**NON-DISCRIMINATION**

- 18.01** Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour palier à ce handicap.
- Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire, de compromettre ou de restreindre un droit.
- 18.02** Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés au paragraphe précédent.
- 18.03** Il est entendu qu'une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour un emploi est réputée non discriminatoire.
- 18.04** Le harcèlement sexuel constitue notamment une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle non désirés ou imposés et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi.
- La Ville enquête sur toute plainte qui lui est formulée soit par l'employé ou le Syndicat concernant le harcèlement, et fournit, par écrit, à l'employé ou au Syndicat, selon le cas, les résultats de son enquête.
- Toutefois, les parties en cause s'engagent à traiter lesdits résultats au Comité de relations de travail, le tout en suivant les règles de l'éthique et de la confidentialité requises par les circonstances.
- Dans le cas où la plainte s'avère fondée, la Ville s'engage à prendre les moyens nécessaires à l'égard de la personne qui a fait l'objet de la plainte afin de corriger la situation, de venir en aide s'il y a lieu à la personne qui en a été victime et de prévenir tout comportement de ce type.
- 18.05** Lorsqu'une victime ou le Syndicat invoquent l'un des motifs mentionnés à la Charte en matière de discrimination ou de harcèlement ils utilisent, en toute liberté, les mécanismes prévus à la Charte des droits et libertés de la personne pour faire prévaloir leurs droits.

ARTICLE 19**SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL**

TABLEAU DE RÉFÉRENCE**ARTICLE SUJET**

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

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

19.01 Répartition de la semaine de travail

À moins de dispositions contraires, la semaine régulière de travail des employés assujettis à l'unité de négociation est de quarante (40) heures, réparties en quatre (4) ou trois (3) jours.

a) Horaire de travail sur quatre (4) jours

À moins de disposition contraire, l'horaire de travail est réparti du lundi au jeudi inclusivement. L'horaire de jour est de 7h30 à 17h, dont 30 minutes alloué pour le repas.

L'horaire de nuit en période d'été est de 16h30 à 1h30, dont 30 minutes payés pour le repas. Cette période débute le 1^{er} lundi suivant le dernier jeudi de mars et se termine le dernier jeudi de novembre de chaque année. Ces employés ne peuvent toutefois bénéficier des repos intercalaires prévus à 19.17.

L'horaire de nuit en période d'hiver (article 19.04) est de 19h30 à 5h00, dont trente (30) minutes allouées pour le repas. L'horaire d'hiver débute le 1^{er} lundi suivant le dernier jeudi de novembre de chaque année et se termine le dernier jeudi de mars.

Malgré ce qui précède, l'employé régulier ou en probation reçoit une rémunération de 10 heures par jour pour toute disposition de la convention collective.

b) Horaire de travail sur trois (3) jours

L'horaire de travail sur trois (3) jours est établi du vendredi au dimanche inclusivement. Dans le cas de la division voie publique (six (6) secteurs), la Ville ne peut affecter à cet horaire plus de 20 % des effectifs de l'horaire de 4 jours ou un maximum de cinquante-cinq (55) postes. Dans les autres divisions, le maximum de 20 % des effectifs de l'horaire de 4 jours doit être respecté à l'exception du Service de CLSDS et de la division parcs et espaces verts (foresterie), où le maximum n'est pas applicable. Les effectifs à considérer aux fins de déterminer ce maximum est basé sur l'organigramme du Service concerné, à la signature de la convention collective.

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

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

(19.01 b))

Malgré ce qui précède, l'employé régulier ou en probation reçoit une rémunération de 13.34 heures par jour pour toute disposition de la convention collective.

Jusqu'au printemps 2020, un maximum de huit (8) employés de fin de semaine de la division environnement réseau sont réaffectés sur l'horaire de fin de semaine pour la période d'hiver dans le secteur désigné de la division voie publique et parcs, dans leurs fonctions respectives.

c) Horaire de travail sur 40 heures

Tout employé régulier ou en probation travaillant sur un horaire balancé sur la base de quarante (40) heures par semaine reçoit une rémunération majorée de dix pour cent (10%) comme prévu au présent article.

19.02**Gardiens de bâtisse**

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

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

ARTICLE 19 SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)

(19.02)

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

ARTICLE 19 SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)

(19.02)a) Jour de fête

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

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

b) Traitement en maladie

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

c) Vacances annuelles

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

d) Temps supplémentaire

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

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

19.03**Gardiens de garage**

Les gardiens de garage travaillent quarante (40) heures en moyenne par période de trois (3) semaines, selon l'horaire apparaissant ci-dessous. Les employés régulier et en probation reçoivent une majoration de 10% de leur salaire régulier.

ARTICLE 19 SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)

(19.03)

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

ARTICLE 19 SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)

(19.03)**a) Temps supplémentaire**

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

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

b) Traitement en maladie

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

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

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

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

d) Vacances annuelles

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

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

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

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

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

L'article 22.04 s'applique, en plus du paiement de la fête huit (8) ou dix (10) heures à taux simple

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

- a) La période d'hiver se situe du 1^{er} lundi suivant le dernier jeudi de novembre jusqu'au dernier jeudi de mars.
- b) Les employés affectés au déneigement sur le quart de jour ou de nuit travaillent selon l'horaire de travail apparaissant à l'Annexe « J » moins une demi-heure (30 minutes) heure pour le repas.
- c) Au cours du mois de septembre, la Ville procède à un affichage, en fonction de ses besoins et pendant une période de cinq (5) jours ouvrables, d'un minimum de soixante-dix (70) postes temporaires. Cet affichage s'adresse aux employés réguliers ou en probation et est exprimé par classification et offert par ancienneté, dans chaque secteur du Service des travaux publics. La Ville ne pourra affecter plus de cent seize (116) employés réguliers et temporaires sur l'horaire de travail apparaissant à l'Annexe « J ». Ce nombre pourra augmenter, après entente entre les parties.

Les employés temporaires pourront postuler et les postes leurs seront offerts par ancienneté.

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

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

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

(19.04 b))

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

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

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

Les employés qui, en application de l'entente 23 (2019), seront nommés sur des nouveaux postes réguliers de soir ou de nuit (pour un maximum de douze (12)) à la division environnement réseau sont réaffectés sur l'horaire de nuit pour la période d'hiver dans leurs secteurs d'affectations à la division voirie du service des travaux publics..

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

- e) Advenant un manque de personnel pour du travail à effectuer en temps supplémentaire dans un secteur donné, ce temps supplémentaire est offert aux employés réguliers ou en probation d'autres secteurs assignés à l'intérieur de l'horaire de travail à l'Annexe « J », et ce, conformément à l'article 20.
- f) Le temps supplémentaire est offert conformément à l'article 20.
- g) Les congés fériés, débutant normalement à minuit, seront considérés débuter la veille selon l'heure de début des horaires établit, pour l'application des paiements de congés ou de l'application du temps supplémentaires.

ARTICLE 19 SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)

19.05 Division gestion des immeubles et division signalisation et éclairage de rue
a) Équipe d'électriciens et apprentis électriciens signalisation

Une équipe d'électricien, composée d'un (1) électricien et d'un apprenti électricien sera sur un horaire de 18h00 à 3h30 du lundi au jeudi, incluant une période de trente (30) non-rémunéré pour le repas. L'employé régulier ou en probation reçoit une rémunération de 10 heures par jour pour toute disposition de la convention collective.

Une autre équipe d'électricien, composée d'un (1) électricien et d'un apprenti électricien sera sur un horaire de fin de semaine, selon 19.01 b).

b) Mécaniciens séniors – Réfrigération et Mécaniciens machines fixes

Les employés réguliers ou en probation agissant à titre de mécanicien sénior - réfrigération ou de mécanicien machines fixes affectés à la division gestion des immeubles travaillent selon l'horaire ci-dessous et sont rémunérés quarante (40) heures par semaine pour toutes disposition de la convention collective:

HORAIRE ALTERNANCE 8 EMPLOYÉS QUALIFIÉS MMF SUR 7 JOURS

Semaine	SAMEDI	DIMANCHE	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	HEURES SEMAINE
1	12	12					12	36
2			9	9	9	9		36
3				9	9	9	9	36
4			9	9	9	9		36
5				9	9	9	9	36
6			9	9	9	9		36
7				9	9	9	9	36
8			9	9	9	9		36

Fin de semaine	12	12					12	36
----------------	----	----	--	--	--	--	----	----

Horaire douze (12)heures 7h00 à 19h00

Sur semaine : 6h30 à 16h00

ARTICLE 19 SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)

(19.05 b))

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

Tant que ceux-ci ne sont pas tous certifiés, le roulement s'effectuera par ceux qui sont certifiés. L'horaire de travail des employés non-certifiés sera du lundi au jeudi de 7h30 à 17h00.

1- Traitement en maladie

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

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

**2- Indemnité hebdomadaire maladie
Assurance-salaire invalidité de longue durée**

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

3- Vacances annuelles

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

4- Jours de fête payés

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

5- Congés sociaux

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

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

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

		SAMEDI	DIMANCHE	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI
1 ^{ère} semaine	A	7h30-17	7h30-17	7h30-17	7h30-17	Congé	Congé	Congé
	B	Congé	Congé	Congé	7h30-17	7h30-17	7h30-17	7h30-17
	C	Congé	Congé	7h30-17	7h30-17	7h30-17	7h30-17	Congé
	D	Congé	Congé	7h30-17	7h30-17	7h30-17	7h30-17	Congé
	E	Congé	Congé	Congé	7h30-17	7h30-17	7h30-17	7h30-17
2 ^e semaine	A	Congé	Congé	Congé	7h30-17	7h30-17	7h30-17	7h30-17
	B	7h30-17	7h30-17	7h30-17	7h30-17	Congé	Congé	Congé
	C	Congé	Congé	Congé	7h30-17	7h30-17	7h30-17	7h30-17
	D	Congé	Congé	7h30-17	7h30-17	7h30-17	7h30-17	Congé
	E	Congé	Congé	7h30-17	7h30-17	7h30-17	7h30-17	Congé
3 ^e semaine	A	Congé	Congé	7h30-17	7h30-17	7h30-17	7h30-17	Congé
	B	Congé	Congé	Congé	7h30-17	7h30-17	7h30-17	7h30-17
	C	7h30-17	7h30-17	7h30-17	7h30-17	Congé	Congé	Congé
	D	Congé	Congé	Congé	7h30-17	7h30-17	7h30-17	7h30-17
	E	Congé	Congé	7h30-17	7h30-17	7h30-17	7h30-17	Congé
4 ^e semaine	A	Congé	Congé	7h30-17	7h30-17	7h30-17	7h30-17	Congé
	B	Congé	Congé	7h30-17	7h30-17	7h30-17	7h30-17	Congé
	C	Congé	Congé	Congé	7h30-17	7h30-17	7h30-17	7h30-17
	D	7h30-17	7h30-17	7h30-17	7h30-17	Congé	Congé	Congé
	E	Congé	Congé	Congé	7h30-17	7h30-17	7h30-17	7h30-17
5 ^e semaine	A	Congé	Congé	Congé	7h30-17	7h30-17	7h30-17	7h30-17
	B	Congé	Congé	7h30-17	7h30-17	7h30-17	7h30-17	Congé
	C	Congé	Congé	7h30-17	7h30-17	7h30-17	7h30-17	Congé
	D	Congé	Congé	Congé	7h30-17	7h30-17	7h30-17	7h30-17
	E	7h30-17	7h30-17	7h30-17	7h30-17	Congé	Congé	Congé

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

(19.06 a))

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

b) Remplacement des absences des opérateurs, selon les besoins du service :

i) lundi :

- i.1) un (1) aide-opérateur à opérer en temps régulier;
- i.2) un (1) opérateur en congé apte à opérer en temps supplémentaire.

ii) mardi au jeudi inclusivement :

- ii.1) un (1) opérateur en semaine d'entretien apte à opérer en temps régulier ;
- ii.2) un (1) aide-opérateur apte à opérer en temps régulier.

iii) vendredi :

- iii.1) un (1) opérateur en congé apte à opérer en temps supplémentaire.
- iii.2) un (1) aide-opérateur apte à opérer en temps supplémentaire ;

iv) samedi et dimanche :

- iv.1) un (1) opérateur en congé apte à opérer en temps supplémentaire.
- iv.2) un (1) aide-opérateur en congé apte à opérer en temps supplémentaire ;

c) Remplacement temporaire des aide-opérateurs

c.1 Pour les absences de cinq (5) jours ouvrables ou moins :

Afin de faire exécuter l'ensemble des tâches d'entretien ménager associées à la fonction d'aide-opérateur, l'employeur aura recours à la procédure de distribution du travail en temps supplémentaire prévue à la convention collective.

c.2 Pour les absences de plus de cinq (5) jours ouvrables :

L'employeur offrira le remplacement de l'aide-opérateur d'abord aux aides-opérateurs temporaires.

ARTICLE 19 SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)

(19.06 c))

c.3 Pour les absences de plus d'une semaine qui ne peuvent être comblées selon le paragraphe c.2 :

Pourvu que l'un des quatre (4) postes, à La Pinière d'aide-opérateurs ne soit pas vacant, un aide-opérateur de l'usine d'épuration La Pinière pourra être transféré à l'usine où le travail est requis. Le transfert sera pour un minimum d'une (1) semaine et offert par ancienneté aux aides-opérateurs. Si aucun aide-opérateur n'accepte le transfert, l'employeur assignera l'aide-opérateur qui a le moins d'ancienneté.

Le salarié ainsi transféré se présentera à l'usine visée selon l'horaire établi et pourra réclamer les frais de déplacement selon le kilométrage effectivement encouru, avec un maximum représentant l'aller-retour entre l'usine visée et celle de La Pinière.

Le poste temporaire vacant à l'usine La Pinière sera comblé par un journalier.

c.4 Pour les absences de deux (2) semaines consécutives ou plus en raison de l'absence d'un employé due à une lésion professionnelle, une maladie ou un accident :

Le poste sera affiché selon la clause 13.04d) de la convention collective. À défaut de trouver un employé pour effectuer le remplacement, la Ville pourra poursuivre le recours au paragraphe c.3.

d) Jours de fête

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

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

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

ARTICLE 19**SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)****(19.06 d))**

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

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

HORAIRE TYPE**Opérateurs**

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

Mécanicien et aide opérateur

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

Légende :

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

e) Disponibilité

Une liste de disponibilité pour les opérateurs et aides-opérateurs, est établie de façon volontaire par ancienneté et rotation. À défaut de déterminer un employé disponible, le superviseur assignera l'employé apte à effectuer le travail par ordre inverse d'ancienneté. Un employé ne pourra ainsi être assigné plus d'une (1) semaine par mois. (Exemple fonctionnement à l'Annexe « F »). Cette liste indique le nom de l'employé qui assure la disponibilité pour chaque mois de l'année. L'employé en disponibilité pour 7 jours doit effectuer le travail au moment requis tel que prévu à la clause 20.02 c) et reçoit la prime prévue à l'article 21.04.

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

(19.06 e))

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

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

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

f) Temps de douche

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

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

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

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

ARTICLE 19 SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)

(19.07 a))

Usines de filtration

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 19 SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)

(19.07 a))

Division eau potable

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

L'horaire de travail des opérateurs non-assignés en rotation est du lundi au vendredi de 7h30 à 16h00, moins trente (30) minutes pour le repas.

Les employés de la Division eau potable sont répartis, selon les horaires « A » ou « B ». Pour chaque fonction et selon les besoins, le choix de l'horaire est fait par ordre d'ancienneté.

Les employés travaillant durant les semaines d'entretien sur des quarts de huit (8) heures travaillent de 7h30 à 16h.

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

Les employés visés par les horaires ci-dessus reçoivent une rémunération de 8, 10 ou 12 heures par jour pour toute disposition de la convention collective.

b) Disponibilité

Une liste de disponibilité pour les opérateurs et aides-opérateurs, est établie de façon volontaire par ancienneté et rotation, sinon A défaut de déterminer un employé disponible, le superviseur assignera l'employé apte à effectuer le travail par ordre inverse d'ancienneté. Un employé ne pourra ainsi être assigné plus d'une (1) semaine par mois. (Exemple fonctionnement annexe X). Cette liste indique le nom de l'employé qui assure la disponibilité pour chaque mois de l'année. L'employé en disponibilité pour 7 jours doit effectuer le travail au moment requis tel que prévu à la clause 20.02 c) et reçoit la prime prévue à l'article 21.04.

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

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

ARTICLE 19. SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)

(19.07 b))

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

c) Remplacement lors d'absences (gestion partagée)

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

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

Absences d'au plus douze (12) heures

c.1) Absences survenant entre 8h00 et 17h00 du lundi au vendredi inclusivement (cette période est écourtée à 16h00 au besoin pour tenir compte du remplacement de l'opérateur durant la période de repas du midi) :

- 1° l'opérateur eau potable en semaine d'entretien, de l'usine, en temps régulier ;
- 2° l'opérateur non assigné en rotation, de l'usine, en temps régulier ;
- 3° l'opérateur d'entretien apte à opérer, de l'usine, en temps régulier ;
- 4° l'employé apte à opérer, de l'usine, en temps régulier ;
- 5° l'opérateur de l'usine, en congé, en temps supplémentaire.

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

(19.07 c))

c.2) Absences survenant entre 17h00 et 20h00 du lundi au vendredi inclusivement (cette période est allongée à 16h00 au besoin pour tenir compte du remplacement de l'opérateur durant la période de repas du midi) :

- 1° l'opérateur eau potable ayant le moins de temps supplémentaire d'accumulé ;
- 2° l'opérateur d'entretien apte à opérer, de l'usine, en temps supplémentaire ;
- 3° l'employé apte à opérer, de l'usine, en temps supplémentaire.

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

- 1° l'opérateur eau potable, en congé, de l'usine, en temps supplémentaire ;
- 2° l'opérateur eau potable en semaine d'entretien, de l'usine, à un taux de cent cinquante pour cent (150%) de son salaire régulier. Ce dernier termine sa journée à 8h00 ;
- 3° l'opérateur eau potable non assigné en rotation, de l'usine, à un taux de cent cinquante pour cent (150%) de son salaire régulier. Ce dernier termine sa journée à 8h00 ;
- 4° l'opérateur d'entretien, de l'usine, à un taux de cent cinquante pour cent (150%) de son salaire régulier. Ce dernier termine sa journée à 8h00 ;
- 5° l'employé apte à opérer, de l'usine, à un taux de cent cinquante pour cent (150%) du salaire de l'opérateur eau potable. Ce dernier termine sa journée à 8h00.
- 6° l'opérateur en disponibilité

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

(19.07 c))

c.4) Absences survenant au cours des périodes de disponibilité telles que définies à l'article 19.07 b) :

- 1° l'opérateur eau potable de l'usine qui a le moins de temps supplémentaire d'accumulé ;
- 2° en dernier recours, l'employé qui est en disponibilité est tenu de rentrer au travail lorsqu'il est appelé. Si une deuxième (2^e) absence survient et que cette deuxième (2^e) absence fait en sorte que l'employé en disponibilité serait appelé à travailler vingt-quatre (24) heures consécutivement, les opérateurs au travail (incluant celui en disponibilité) se partagent, en temps supplémentaire, le remplacement du deuxième (2^e) opérateur absent à raison de périodes de six (6) heures chacun.

c.5) Absences de plus de douze (12) heures
(incluant vacances fractionnés)

Dans chaque usine l'opérateur eau potable non assigné en rotation remplace en premier lieu, les absences de plus de douze (12) heures. La cédule de travail de cet opérateur désigné est balancée sur la base de quarante (40) heures par semaine durant toute l'année et il bénéficie des dispositions décrites au paragraphe e). Lorsque plus d'un remplacement est requis ou que l'opérateur désigné n'est pas disponible, l'ordre suivant est respecté :

- 1° lorsqu'il s'agit d'un remplacement de vacances d'une période de douze (12) heures ou plus, (jour ou nuit) le remplacement est offert à l'opérateur eau potable de l'usine en semaine d'entretien. Ce dernier peut refuser de faire le remplacement ;
- 2° l'opérateur d'entretien de l'usine, apte à opérer, en temps régulier;
- 3° l'aide-opérateur de l'usine, apte à opérer, en temps régulier;
- 4° l'employé de l'usine, apte à opérer, en temps régulier;
- 5° l'employé d'une autre usine, apte à opérer, en temps régulier.

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

(19.07)**a) Traitement en maladie**

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

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

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

b) Rémunération des opérateurs filtration

L'horaire de travail de l'opérateur eau potable en rotation est balancé sur la base de quarante (40) heures par semaine. Conformément à 19.01 c), chacune de ces heures régulières est majorée de dix pour cent (10%) pour l'employé régulier ou en probation, sauf s'il s'absente pour maladie dans une semaine et que cette absence dure pour la totalité des heures programmées de cette semaine ou lorsqu'il est en vacances.

c) Vacances annuelles

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

Dans chaque usine, trois (3) opérateurs eau potable dont un maximum de deux (2) assignés en rotation peuvent prendre leurs vacances en même temps en autant que le remplacement des deux (2) opérateurs en rotation puisse être fait en temps régulier par du personnel apte à opérer régulier ou en probation et qu'au moins un (1) opérateur soit présent pour réaliser les tâches d'entretien. Les opérateurs eau potable en rotation sont remplacés en utilisant la procédure prévue à l'article 19.07 c.5.

d) Jours de fête

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

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

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

(19.07 g))

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

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

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

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

d) Période de repas

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

19.08**Opérateurs du Centre de gestion****a) Horaire de travail**

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

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

ARTICLE 19

SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)

(19.08)

		HEURES DE TRAVAIL						NOMBRE D'HEURES			
		USINE			CENTRE			USINE	CENTRE	TOTAL	
1ère semaine											
S											
D											
L		7h30	à	17h00	17h00	à	19h30	9,5	2,5	12	
M		7h30	à	17h00	17h00	à	19h30	9,5	2,5	12	
M		7h30	à	17h00	17h00	à	19h30	9,5	2,5	12	
J											
V											
		CHOMEDEY						28,5	7,5	36	S-TOTAL
2e semaine											
S					7h30	à	19h30		12	12	
D					7h30	à	19h30		12	12	
L											
M											
M											
J		7h30	à	17h00	17h00	à	19h30	9,5	2,5	12	
V		7h30	à	17h00	17h00	à	19h30	9,5	2,5	12	
		CHOMEDEY						19	29	48	S-TOTAL
3e semaine											
S											
D											
L		7h30	à	16h00				8		8	
M		7h30	à	16h00				8		8	
M		7h30	à	16h00				8		8	
J		7h30	à	16h00				8		8	
V		7h30	à	16h00				8		8	
		CHOMEDEY						40	0	40	S-TOTAL
4e semaine											
S											
D											
L		7h30	à	16h00				8		8	
M		7h30	à	16h00				8		8	
M		7h30	à	16h00				8		8	
J		7h30	à	16h00				8		8	
V											
		CHOMEDEY						32	0	32	S-TOTAL
5e semaine											
S											
D											
L											
M					19h30	à	7h30		12	12	
M					19h30	à	7h30		12	12	
J											
V											
		CHOMEDEY						0	24	24	S-TOTAL

ARTICLE 19

SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)

(19.08)

6e semaine

S			19h30	à	7h30		12	12		
D			19h30	à	7h30		12	12		
L			19h30	à	7h30		12	12		
M										
M										
J			19h30	à	7h30		12	12		
V			19h30	à	7h30		12	12		
CHOMEDEY							0	60	60	S-TOTAL
							119,5	120,5	240	TOTAL

Six (6) opérateurs assignés en rotations, tel que décrit ci-dessus. L'Horaire « opérateur(s) non-assigné(s) en rotation » est de 7h00 à 17h00 du lundi au jeudi, selon les dispositions de 19.01.

a) Disponibilités

Une liste de disponibilité pour les opérateurs, est établie de façon volontaire par ancienneté et rotation. A défaut de déterminer un employé disponible, le superviseur assignera l'employé apte à effectuer le travail par ordre inverse d'ancienneté (exemple fonctionnement à l'Annexe « F »). Un employé ne pourra ainsi être assigné plus d'une (1) semaine par mois. Cette liste indique le nom de l'employé qui assure la disponibilité pour chaque mois de l'année. L'employé en disponibilité pour 7 jours doit effectuer le travail au moment requis tel que prévu à la clause 20.02 c) et reçoit la prime prévue à l'article 21.04.

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

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

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

c) Remplacement lors d'absences (gestion partagée)

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

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

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

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

Absences d'au plus douze (12) heures

c.2 Absences survenant entre 15h00 et 19h30 du lundi au vendredi inclusivement :

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

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

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

c.4 Absences survenant au cours des périodes de disponibilités tels que définies à l'article 19.08 b) :

- 1° l'opérateur du Centre de gestion qui a le moins de temps supplémentaire accumulé ;
- 2° en dernier recours, l'employé qui est en disponibilité est tenu de rentrer au travail lorsqu'il est appelé. Si une deuxième (2^e) absence survient et que cette deuxième (2^e) absence fait en sorte que l'employé en disponibilité serait appelé à travailler vingt-quatre (24) heures consécutivement, les opérateurs au travail (incluant celui en disponibilité) se partagent, en temps supplémentaire, le remplacement du deuxième (2^e) opérateur absent à raison de périodes de six (6) heures chacun.

Absences de plus de douze (12) heures (incluant vacances fractionnées)

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

- 1° lorsque nécessaire et s'il s'agit d'un remplacement de vacances d'une période de douze (12) heures, de vingt-

quatre (24) heures (nuit) ou de trente-six (36) heures (jour), le remplacement est fait par l'opérateur du Centre de gestion en semaine d'entretien en temps régulier.

2° l'opérateur du Centre de gestion non assigné en rotation en temps régulier ;

d) Traitement en maladie

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

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

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

e) Rémunération des opérateurs du Centre de gestion

La rémunération de chaque heure de travail de l'employé régulier ou en probation occupant la fonction d'opérateur du Centre de gestion travaillant en rotation et dont l'horaire est balancé sur la base de quarante (40) heures par semaine est majorée de dix pour cent (10%), tel que prévu à 19.01 c) sauf si l'opérateur du centre de gestion s'absente pour maladie dans une semaine et que cette absence dure pour la totalité des heures programmées de la semaine ou lorsqu'il est en vacances.

f) Vacances annuelles

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

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

g) Jours de fête

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

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

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

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

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

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

h)

Période de repas

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

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

19.09

Horaire de travail et personnel requis – Centre de la Nature et patinoire Bleu-Blanc-Bouge

1- Centre de la nature

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

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

L'employé régulier ou en probation reçoit une rémunération de dix (10) heures ou treize point trente-quatre (13.34) heure, selon le cas, par jour pour toute disposition de la convention collective.

A) À la ferme

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

Les employés titulaires des postes ci-haut mentionnés travaillent selon l'horaire apparaissant à 19.01.

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

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

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

B) La Serre et jardins extérieurs

Le personnel requis est d'un (1) jardiniers régulier de semaine et d'un (1) jardinier centre de la nature de fin de semaine.

C) Jardins extérieurs

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

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

D) Le terrain

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

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

Trois (3) journaliers réguliers.

Arrosage de la patinoire

Les employés affectés à l'arrosage des glaces extérieures travaillent du jeudi au dimanche de 21h30 à 7h00, moins une demi-

heure (30 minutes) de repas non payé et ce, durant une période d'environ trois (3) mois débutant le 15 décembre.

2- Patinoire Bleu-Blanc-Bouge

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

-Lundi au jeudi de 8h00 à 17h30

-Vendredi au dimanche de 8h00 à 20h00

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

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

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

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

19.10

Arrosage de patinoires extérieures – période d'hiver

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

19.11

Transport et messagerie

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

- 3 employés : du lundi au jeudi 7h30 à 17h00 moins une demi-heure (30 minutes) pour le repas

- 1 employé : du lundi au jeudi 5h30 à 15h00 moins une demi-heure (30 minutes) pour le repas

- 1 employé : du mardi au vendredi 7h30 à 17h00 moins une demi-heure (30 minutes) pour le repas

- 1 employé : (2e employé en 2020):vendredi 5h30 à 14h30 (messagerie) 14h30 à 17h30 (transport) samedi/dimanche 7h00 à 19h00 (transport)

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

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

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

19.12 Division environnement réseau

1- Préposés et aides-préposés réseaux

Les préposés réseaux et les aides-préposés réseaux sont affectés en permanence à l'entretien du réseau pour réaliser les activités prévues au « tableau de répartition des activités – secteur versus-Division environnement réseau » à la présente et selon l'horaire de travail suivant :

De 6h30 à 16h00 du lundi au jeudi, moins une demi-heure (30 minutes) pour le repas du midi.

De 6h30 à 18h30 du vendredi au dimanche, incluant une (1) période de repas de trente (30) minutes payées et une (1) pause de trente (30) minutes en lieu et place de 19.17.

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

2- Chauffeurs-opérateurs nettoyage des réseaux et aides-opérateurs nettoyage des réseaux

Une équipe de nettoyage des réseaux est constituée d'un chauffeur-opérateur nettoyage des réseaux et d'un aide-opérateur nettoyage des réseaux.

Dans les cas de remplacement pour vacances, maladie ou autres, les dispositions de l'article 13.04 « affectation temporaire » s'appliquent :

- a) Les chauffeurs-opérateurs nettoyage des réseaux et les aides-opérateurs nettoyage des réseaux qui sont affectés de jour à l'entretien du réseau pour réaliser les activités prévues au « tableau de répartition des activités ».

De 6h30 à 16h00 du lundi au jeudi, moins une demi-heure (30 minutes) pour le repas.

- b) Les chauffeurs-opérateurs nettoyage des réseaux et les aides-opérateurs nettoyage des réseaux qui sont affectés de soir à l'entretien du réseau pour réaliser les activités

prévues au « tableau de répartition des activités » à la présente et selon l'horaire de travail suivant :

De 16h00 à 1h30 du lundi au jeudi, moins une demi-heure (30 minutes) pour le repas.

3- Drainage du réseau d'aqueduc

Suite à un affichage pour des affectations temporaires, les préposés réseaux et les aides-préposés réseaux sont affectés de nuit au drainage du réseau d'aqueduc pour réaliser les activités prévues au « tableau de répartition des activités » en annexe de la présente et selon l'horaire de travail suivant :

Du premier lundi d'avril au dernier jeudi de novembre.

De 19h00 à 4h30 du lundi au jeudi, moins une demi-heure (30 minutes) pour le repas.

Suite à l'affichage pour les affectations temporaires, s'il reste des postes à combler, la Ville aura recours à des employés temporaires.

4- Les employés de la Division environnement réseau qui sont réaffectés durant la période d'hiver seront considérés lors des affichages prévus à l'article 19.04 comme des employés de leur secteur d'affectation, selon leur ancienneté.

5- Malgré les dispositions de l'article 19.04, les employés affectés en permanence à la division environnement réseau et qui sont en poste au 1^{er} janvier 2018 pourront poser leur candidature sur les affichages prévus à cet article et seront considérés en dernier lieu dans le classement des candidats.

6- Tableau de répartition des activités Secteur versus Division environnement réseau:

<u>ACTIVITÉ</u>		<u>SECTEUR</u>	<u>Division environnement réseau</u>
URGENCE	Soir Nuit Jour	OUI	NON
Aqueduc			
<i>Dégel</i>			
	Boîte de service	Oui	Non
	Boîte de vanne	Oui	Borne-fontaine entretien ou réparation
	Borne-fontaine	Non	Oui
	Entrée de service	Oui	Non
<i>Entretien</i>			
	Boîte de service	Oui	Non
	Boîte de vanne	Oui	Non
	Borne-fontaine	Non	Oui
	Borne-fontaine peinture	Non	Oui
	Rinçage de bout de ligne	Non	Oui
	Rinçage dirigé	Non	Oui
	Vanne (<i>manipulation</i>)	Oui pour fuite et fermeture	Oui pour manipulation et réparation
<i>Raccordement</i>			
	Entrée de service	Oui	Non
<i>Réparation</i>			
	Entrée de service	Oui	Non
	Boîtier et/ou chambre de vanne	Oui	Non

Borne-fontaine Bris de conduite Purgeur Vanne	Oui avec excavation Oui Non Oui avec excavation	Oui sans excavation Non Oui Oui sans excavation (avec excavation si pour dégager dalle de toit avec équipement secteur visé voirie)
Fermeture d'eau Entrée de service	Oui	Oui si urgence et équipe en place
Eqout		
Dégel		
Ponceau ou conduite	Oui	Non
Puisard	Oui	Non
Nettoyage		
Conduite	Non	Oui Vactor
Fossé	Oui	Non
Ponceau	Oui	Oui Vactor
Puisard et/ou regard	Oui	Vactor en support
Bassin de rétention	Secteur	Vactor en support
Raccordement		
Entrée de service	Oui	Non
Refoulement		
Conduite	Oui	Non
Entrée de service	Oui	Non
Ponceau	Oui	Non
Réparation		
Conduite principale	Oui	Non
Entrée de service	Oui	Non
Ponceau	Oui	Non
Regard ou puisard	Oui	Non
Couvercle ou grille	Oui	Oui si pour replacer et équipe en place

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

19.13 Gestion des véhicules et équipements et Centre de distribution

Horaire de travail

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

	Atelier central	Secteurs	Magasins Centre de distribution
Jour Lundi au jeudi	6h30 à 16h00 moins ½ heure pour le repas	6h30 à-15h30 sans repos intercalaire incluant ½ heure pour le repas	6h30 à 15h30 sans repos intercalaire incluant ½ heure pour le repas
Nuit Lundi au jeudi	15h00 à 24h00 sans repos intercalaire incluant ½ heure pour le repas	15h00 à 24h00 sans repos intercalaire incluant ½ heure pour le repas	15h00 à 24h00 sans repos intercalaire incluant ½ heure pour le repas

			22h00 à 7h30 moins ½ heure pour le repas
Fin de semaine Vendredi au Dimanche	7h00 à 19h00 selon les modalités prévues à 19.01		

19.14 Préposé fourrière et récupération

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

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

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

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

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

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

19.15 Opérateurs réfection de patinoires

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

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

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

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

L'employé régulier ou probation reçoit une rémunération de douze (13.34) heures par jour pour toute disposition de la convention collective.

- 2- Période de repas

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

3- Période d'opération dans les arénas

La période d'opération dans les arénas durant l'hiver se situe entre la mi-août et la fin d'avril pour les opérateurs réfection de patinoires.

Durant la période estivale, soit de la fermeture des arénas jusqu'à leur réouverture à la fin du mois d'août, les opérateurs réfection de patinoires sont mutés au Service CLSDS, sauf les employés dont l'aréna demeure en opération durant tout l'été. Ces derniers seront choisis par ordre d'ancienneté.

4- Temps supplémentaire

Les employés sont considérés en alternance de sorte que l'employé ne chôme pas la fête si l'aréna est ouvert et 22.04 doit s'appliquer en plus du paiement de la fête à taux simple.

- a) À l'occasion des deux (2) premières journées d'absence en maladie, accident du travail ou congés sociaux d'un opérateur réfection de patinoires, le temps supplémentaire doit être offert prioritairement aux opérateurs réguliers ou en probation du même aréna.
- b) En cas d'impossibilité de remplacer l'opérateur absent tel que prévu au paragraphe précédent, le temps supplémentaire sera offert aux opérateurs réguliers ou en probation des autres arénas, selon les modalités prévues à l'article 20 de la convention collective.
- c) En dernier recours, le remplacement de l'opérateur absent sera effectué par un employé temporaire réserviste apte à opérer l'équipement de réfection de patinoires.
- d) L'employé temporaire réserviste appelé à remplacer dans les cas prévus au paragraphe précédent (4. c)), ne remplace qu'un opérateur réfection de patinoires à la fois, par semaine, par aréna, le total des heures travaillées ne devant pas excéder cent vingt (120) heures par période de trois (3) semaines consécutives.

5- Absence

- a) Les employés visés par la présente clause doivent aviser de leur absence le superviseur d'aréna, au moins une (1) heure avant le début de leur quart de travail.

- b) À compter de la troisième (3^e) journée d'absence en maladie, accident du travail ou congés sociaux d'un opérateur réfection de patinoires, le poste est offert en premier lieu à l'opérateur affecté sur l'équipe de fin de semaine. L'ajustement des heures travaillées s'effectue, avant le retour de ce dernier à son horaire régulier, par l'embauche d'un employé temporaire réserviste apte à opérer l'équipement de réfection de patinoires.

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

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

6- Vacances annuelles

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

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

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

- b) Au cours de la période d'opération des arénas durant la saison d'hiver, un employé à la fois, par aréna peut prendre ses vacances annuelles.
- c) Au cours de la période estivale, les opérateurs réfection de patinoires dont les arénas sont fermés ont préséance pour remplacer les opérateurs réfection de patinoires qui sont en vacances, et ce, par ordre d'ancienneté.
- d) Pour les employés assujettis au présent horaire, les vacances annuelles décrites à l'article 24.01 s'expriment en heures.

7- Postes vacants

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

8. Généralités

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

19.16**Surveillant de dépôt – sites matériaux secs**

La collecte et le dépôt des déchets secs est une opération strictement temporaire et ne constitue pas une opération normale de l'administration municipale de Laval tant et aussi longtemps qu'une entente définitive intervienne avec le Gouvernement du Québec. La Ville s'engage à embaucher des employés afin de maintenir en opération de façon temporaire les sites de dépôt de déchets secs. Ces employés sont des préposés aux aires de réception des matériaux secs. La Ville affiche les postes visés comme postes temporaires sous réserve des dispositions prévues à l'article 37.02, sauf quatre (4) postes qui seront affichés comme postes permanents.

Les surveillants de dépôt – sites matériaux secs sont considérés en alternance et sont régis par les horaires de travail suivants :

Horaire de travail d'été

La semaine régulière de travail est de trente-six (36) heures réparties en trois (3) jours de douze (12) heures, de 8h00 à 20h00, incluant deux (2) périodes de trente (30) minutes payées. L'employé doit demeurer sur place durant sa période de repas et est considéré disponible pour répondre aux besoins.

Pendant l'horaire d'été, l'employé régulier ou en probation occupant la fonction de préposé aires de matériaux secs est rémunéré à raison de 13.34 heures par jour et ce, pour toutes les dispositions de la convention collective.

Malgré ce qui précède et exceptionnellement, seuls les employés temporaires qui ont été affectés aux sites de matériaux secs durant l'année 2017 pourront bénéficier du paragraphe précédent.

SEMAINES :							1	2	3	4																
	L	M	M	J	V	S	L	M	M	J	V	S	L	M	M	J	V	S								
1	2	2	2	x			1	x			2	2	2	1	x			2	2	2						
2	2	2	2	x			2	x		4	4	4	2	4	4	4	x			2	2	2				
3	4	4	4	x			3	x		2	2	2	3	2	2	2	x			3	x		4	4	4	
4	x			2	2	2	4	2	2	2	x		4	x			2	2	2	4	2	2	2	x		
5	x			4	4	4	5	4	4	4	x		5	x			2	2	2	5	2	2	2	x		
6	x			2	2	2	6	2	2	2	x		6	x			4	4	4	6	2	4	4	x		

Horaire de travail d'hiver

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

L'employé régulier ou en probation occupant cette fonction a droit à une majoration de dix (10%).

SEMAINES : 1							2							3							4						
	L	M	M	J	V	S		L	M	M	J	V	S		L	M	M	J	V	S		L	M	M	J	V	S
1	4	4	x		2	2	1	x		2	2	2	2	1	4	4	2	2	x		1	x		2	2	2	2
2	x		2	2	2	2	2	2	2	2	2	x		2	x		2	2	2	2	2	4	4	x		4	4
3	2	2	4	4	x		3	x		4	4	4	4	3	2	2	x		4	4	3	x		4	4	2	2
4	x		2	2	4	4	4	4	4	x		2	2	4	x		4	4	2	2	4	2	2	2	2	x	

NOTE 1 : Sur les grilles d'horaires, le « 2 » signifie l'aire de réception située au 1527, rue Cunard.

Sur les grilles d'horaires, le « 4 » signifie l'aire de réception située au 5500 4026, boul. Dagenais Ouest.

NOTE 2 : Sur les grilles d'horaires, le « X » signifie le deuxième jour de congé hebdomadaire pour l'application de l'article 20 (temps supplémentaire). Pour les fins de l'application du temps supplémentaire, les employés sont considérés en alternance.

NOTE 3 : Les horaires de travail pour le site de dépôt – matériaux secs n° 1 feront l'objet de discussions entre les parties dans l'hypothèse de sa réouverture.

19.17

Repos intercalaire

Les employés ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes, normalement allouée au milieu de chaque demi-journée (1/2) de travail. Il est entendu que cette pause, doit être prise sur les lieux effectifs du travail ou, au choix de l'employé, à proximité de ces lieux.

19.18

Usine La Pinière

a) Horaire de travail

Les tableaux ci-dessous, représentent les horaires de travail pour le personnel visé par ces horaires.

ARTICLE 19 SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)

TABLEAU 10 modifié – HORAIRE DE TRAVAIL USINE LAPINIÈRE

		PROPOSITION DE LA VILLE - Horaire d'été																																														
		TABLEAU 10 – HORAIRE DE TRAVAIL TYPE DES 5 ÉQUIPES D'OPÉRATEURS EN ROTATION PLUS ÉQUIPE D'ENTRETIEN - USINE LA PINIÈRE																																														
ÉQUIPE		Semaine 1							Semaine 2							Semaine 3							Semaine 4							Semaine 5							h/5 sem.	h/sem.										
		S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V												
1	Horaire>>		X		12	12		12	12	12		X	12	12		X		12	12			12	12	12		X	12	12		X	8	8	8	8		X	8	8	8	8		200	40					
	h/sem>>				24					60								24																														
2	Horaire>>	12	12	12		X	12	12		X		12	12			12	12	12		X	12	12		X	8	8	8	8		X		12	12										200	40				
	h/sem>>				60					24								60																														
3	Horaire>>		X		12	12		12	12	12		X	12	12		X	8	8	8	8		X		12	12		X	12	12		12	12	12		X	12	12							200	40			
	h/sem>>				24					60								32																														
4	Horaire>>	12	12	12		X	12	12		X	8	8	8	8		X		12	12		12	12	12		X	12	12		X	12	12		X		12	12								200	40			
	h/sem>>				60													24																														
5	Horaire>>		X	8	8	8	8		X		12	12		12	12	12		X	12	12		X		12	12		12	12	12		X		12	12		X	12	12							200	40		
	h/sem>>																	60																														
6	Horaire>>		X	10	10	10	10		X	10	10	10	10		X	10	10	10	10		X	10	10	10	10		X	10	10	10	10		X	10	10	10	10								200	40		
	h/sem>>																	40																														

Légende pour équipe 1 à 6:
 12 = 7h00 à 19h00 12 = 19h00 la veille à 7h00 8 = soutien, 8h (7h à 15h30) = congé X = jour de temps double
 10 = Entretien (7h à 17h30)

Notes:
 En semaine de soutien aux opérations (32hres), l'horaire est de 7h00 à 15h30 (moins 30 minutes de repas non rémunérée).
 La prime de nuit est versée pour les heures effectuées entre 19h00 la veille et 7h00
 Les employés affectés à l'opération bénéficient de deux (2) périodes de repas de jour et d'une (1) de nuit. Les périodes de repas sont prises sans perte
 Pour l'équipe d'opération entretien (#6) l'horaire est de 7h00 à 17h30 (moins 30 minutes de repas non rémunérée)

A titre d'exemple :

20 opérateurs :

5 équipes de 3 opérateurs en rotation pour l'opération de la station et une équipe (horaire no. 6) de 5 opérateurs en entretien non-assigné à la rotation.

Opération : 1 opérateur assigné à la console et 2 opérateurs sur le terrain (Liquide et boues) - Incluant 1 chef d'équipe- Minimum de 3 opérateurs quart de 8 heures semaine de 32 heures : Soutien aux opérations, sans chef d'équipe et composé de 3 opérateurs- Minimum de 1 opérateur aide-opérateur : 3 aides-opérateurs- Minimum de 1 aide-opérateur du lundi au vendredi. Mécaniciens : 3 mécaniciens

TABLEAU 10.1 - HORAIRE D'ÉTÉ - MÉCANICIENS - USINE LA PINIÈRE

	samedi	dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi
A	congé	congé	congé	7h00 à 16h30	7h00 à 16h30	7h00 à 16h30	7h00 à 16h30
B	congé	congé	7h00 à 16h30	7h00 à 16h30	7h00 à 16h30	7h00 à 16h30	congé

Les employés sont répartis, pour la saison estivale, selon les horaires "A" ou "B". Pour chaque fonction et selon les besoins du service, le choix de l'horaire est fait, le cas échéant, par ordre d'ancienneté.

TABEAU 10.3 - HORAIRE D'ÉTÉ - AIDES-OPÉRATEURS USINE LA PINIÈRE							
	samedi	dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi
Entr. mén.	congé	congé	congé	7h00 à 16h30	7h00 à 16h30	7h00 à 16h30	7h00 à 16h30
Entr. mén.	congé	congé	7h00 à 16h30	7h00 à 16h30	7h00 à 16h30	7h00 à 16h30	congé
Aide-op.	congé	congé	7h00 à 16h30	7h00 à 16h30	7h00 à 16h30	7h00 à 16h30	congé
TABEAU 10.4 - HORAIRE DES AIDES-OPÉRATEURS RÉGULIERS - USINE LA PINIÈRE							
Dans l'éventualité où un ou des postes réguliers seraient créés.							
	samedi	dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi
A	congé	congé	congé	7h00 à 16h30	7h00 à 16h30	7h00 à 16h30	7h00 à 16h30
B	congé	congé	7h00 à 16h30	7h00 à 16h30	7h00 à 16h30	7h00 à 16h30	congé

Pour tous ces employés, la période de repas est d'une demi-heure et n'est pas rémunérée.

b) Remplacement lors d'absences

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

- 3 opérateurs assignés à l'opération en tout temps
- 1 opérateur assigné au soutien aux opérations
- 3 opérateurs assignés à l'équipe d'entretien
- 1 aide-opérateurs assignés à l'entretien ménagé

Le remplacement des opérateurs absents se fait en suivant les priorités indiquées aux paragraphes b.1 à b.5 selon le cas.

Absences d'au plus douze (12) heures

b.1 Absences survenant entre 7h00 et 15h30 du lundi au jeudi inclusivement (cette période est écourtée de 30 minutes pour tenir compte du remplacement de l'opérateur durant la période du midi):

- 1- L'opérateur en semaine de soutien aux opérations, en temps régulier ;
- 2° l'opérateur non assigné en rotation de l'équipe d'entretien, de l'usine, en temps régulier ;

(19.18)

- 3° l'aide-opérateur de l'usine, en temps régulier ;
- 4° l'employé apte à opérer, de l'usine, en temps régulier ;
- 5° l'opérateur de l'usine, en congé, en temps supplémentaire ;
- 6° l'employé apte à opérer, de l'usine, en temps supplémentaire.

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

- 1° l'opérateur ayant le moins de temps supplémentaire d'accumulé ;
- 2° l'aide-opérateur, de l'usine, en temps supplémentaire ;
- 3° l'employé apte à opérer, de l'usine, en temps supplémentaire.

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

- 1° l'opérateur épuration, en congé, de l'usine, en temps supplémentaire ;
- 2° l'opérateur assigné au soutien aux opérations, aux taux applicables. Ce dernier termine sa journée à 7h00 (Dans ce cas l'employé peut utiliser ses heures qu'il a en banque sécheur ou ville pour compléter sa semaine normale de travail);
- 3 l'opérateur non assigné en rotation de l'équipe d'entretien. Ce dernier termine sa journée à 7h00. (Dans ce cas l'employé peut utiliser ses heures qu'il a en banque sécheur ou ville pour compléter sa semaine normale de travail);
- 4 l'aide-opérateur de l'usine Ce dernier termine sa journée à 7h00 (Dans ce cas l'employé peut utiliser ses heures qu'il a en banque sécheur ou ville pour compléter sa semaine normale de travail);
- 5 l'employé apte à opérer, de l'usine Ce dernier terminent sa journée à 7h00.

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

- 1° l'opérateur qui a le moins de temps supplémentaire accumulé ;
- 2 l'opérateur non assigné en rotation de l'équipe d'entretien qui a le moins d'heures de temps supplémentaire accumulées;
- 3 l'aide-opérateur de l'usine qui a le moins de temps supplémentaire accumulé ;
- 4 l'employé apte à opérer en temps supplémentaire.

b.5 Absences de plus de douze (12) heures (incluant vacances fractionnés)

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

- 1° un autre opérateur non assigné en rotation de l'équipe d'entretien de l'usine, apte à opérer, en temps régulier ;
- 2 un autre aide-opérateur de l'usine, apte à opérer, en temps régulier ;
- 3 l'employé de l'usine, apte à opérer, en temps régulier.

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

c) Rémunération des opérateurs épuration

La rémunération de chaque heure régulière de travail de l'opérateur régulier ou en probation travaillant en rotation et dont l'horaire est balancé sur la base de quarante (40) heures par semaine est majorée de dix pour cent (10%), tel que prévu à 19.01 c) sauf si l'opérateur s'absente pour maladie dans une semaine et que cette absence dure pour la totalité des heures programmées de cette la semaine et lorsqu'il est en vacances.

d) Jours de fêtes

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

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

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

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

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

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

e) Vacances annuelles

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

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

Un maximum de deux (2) opérateurs non-assigné en rotation de l'équipe d'entretien peuvent prendre leurs vacances en même temps.

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

Un maximum de trois (3) opérateurs sur l'équipe d'opérateur entretien peuvent prendre leurs vacances en même temps.

Un maximum de deux (2) aides-opérateurs peuvent prendre leurs vacances en même temps.

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

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

f) Douche pour opérateurs au sécheur

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

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

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

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

g) Temps supplémentaire

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

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

(19.18)**19.19****Préposé à la gestion des biens saisis****a) Horaire**

L'employé régulier ou en probation occupant la fonction de préposé à la gestion des biens saisis a un horaire régulier de travail de trente-six (36) heures par semaine, et reçoit la rémunération prévue à 19,01 a). réparties de la façon suivante :

du lundi au jeudi de 7h00 à 16h30, moins une demi-heure (30 minutes) pour le repas

b) Vacances annuelles

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

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

19.20**Mécanicien stations de pompage et électricien de la division soutien opérationnel****a. Horaire de travail**

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

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

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

b. Disponibilité

Une liste de disponibilité pour chaque groupe, est établie de façon volontaire par ancienneté et rotation. À défaut de déterminer un employé disponible, le superviseur assignera l'employé apte à effectuer le travail par ordre inverse d'ancienneté (exemple fonctionnement annexe X). Un employé ne pourra ainsi être assigné plus d'une (1) semaine par mois. Cette liste indique le nom de l'employé qui assure la disponibilité pour chaque mois de l'année. L'employé en disponibilité pour 7 jours doit effectuer le travail au moment requis tel que prévu à la clause 20.02 c) et reçoit la prime prévue à l'article 21.05.

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

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

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

c. Temps de douche

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

19.21

Mécaniciens mobiles (2 postes)

1) Lieu de poinçon

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

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

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

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

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

2) Horaire de travail

Auteuil et Fabreville, du mardi au vendredi, de 7h30 à 17h00
LaPinière, du mardi au vendredi, de 7h00 à 16h30

Stations de pompage, du mardi au vendredi de 7h30 à 17h00.

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

3) Affectation du mécanicien mobile

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

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

4) Temps supplémentaire

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

5) Vacances

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

6) Affectation temporaire

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

7) Uniforme

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

8) Temps de douche

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

9) Évaluation de l'emploi

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

19.22 Foresterie

Les travailleurs de la foresterie de fin de semaine peuvent être déplacés à la voirie en période d'hiver uniquement pour les activités de tassement, tout en maintenant leur horaire de travail.

ARTICLE 20 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

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

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

20.02 Liste des employés désirant effectuer du temps supplémentaire

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

Pour la division voie publique:

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

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

Pour les autres services:

Une (1) liste hebdomadaire en tout temps.

ARTICLE 20**TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)**

(20:02)

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

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

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

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

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

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

- d) L'année de référence aux fins de compilation hebdomadaire du temps supplémentaire s'étend du 15 novembre d'une année au 14 novembre de l'année suivante. Les listes hebdomadaires de compilation du temps supplémentaire sont affichées, à chaque semaine, le jeudi avant midi (12h00).

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

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

ARTICLE 20**TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)**

(20.02)

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 20**TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)**

(20.02 h)

2- En ce qui concerne l'équipe de soufflage lors de l'utilisation de camions; l'épandage ou tassement la période hivernale à la voirie, il est convenu que :

- i. Lorsqu'il y a du travail en temps supplémentaire en continuité du quart de travail de nuit, le temps supplémentaire requis entre 5h00 et 7h30 est offert en premier lieu aux employés réguliers ou en probation du quart de nuit et à défaut d'employés réguliers ou en probation volontaires du quart de nuit en nombre suffisant, le temps supplémentaire est offert aux employés temporaires de nuit.

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

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

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

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

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

ARTICLE 20 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)

(20.02)

i) Équipe de soufflage

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

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

j) Rappel au travail

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

20.03

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

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

20.04**Principe d'application**a) Chauffeur

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

ARTICLE 20**TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)**

(20.04)**b) Préposé entretien des réseaux**

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

c) Aide-préposé entretien des réseaux

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

d) Chauffeur opérateur nettoyage de réseaux

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

e) Aide-opérateur nettoyage de réseaux

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

ARTICLE 20**TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)**

(20.04)f) Autres fonctions

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

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

L'employé qui accepte le temps supplémentaire offert peut se prévaloir des dispositions prévues à l'article 13.04 c) de la convention collective mais en aucun temps il ne pourra déplacer un employé régulier dans sa fonction régulière.

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

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

i) Aide-préposé et préposé entretien des réseaux

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

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

ARTICLE 20**TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)**

(20.04)

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

20.05**Temps supplémentaire durant la période de vacances****1- Départ pour vacances**

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

2- Retour de vacances annuelles

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

ARTICLE 20 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)

20.06 Temps supplémentaire accumulé remis en temps

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

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

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

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

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

ARTICLE 20**TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)**

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

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

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

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

20.09 Temps supplémentaire à la *Gestion des immeubles et Signalisation*

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

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

ARTICLE 20**TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)**

(20.09)

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

ARTICLE 21**PRIMES**

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

Sous réserve de dispositions contraires, toutes les primes sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2016 et sont indexées par la suite au 1^{er} janvier de chaque année selon le pourcentage des augmentations salariales.

21.02 **Prime de nuit**

À l'exception des employés qui terminent leur journée normale de travail avant 18h01 et de ceux dont la journée de travail débute entre 6h00 et 8h00 et des employés rémunérés en temps supplémentaire, les employés reçoivent à compter du 1^{er} janvier 2018 une prime de nuit d'une et cinquante (1.50\$) dollars l'heure en sus de leur taux horaire régulier.

21.03 **Prime de chef d'équipe**

L'employé qui, tout en travaillant lui-même est assigné par le directeur du Service ou son représentant à diriger sous la juridiction du superviseur un groupe d'employés reçoit, à compter du 1^{er} janvier 2018, pour la durée de son assignation, une prime d'un dollar et cinquante cents (1,50\$) l'heure en autant qu'il exerce cette fonction pour une durée minimum de quatre (4) heures consécutives au cours d'une journée normale de travail.

21.04 **Prime de disponibilité**

L'employé régulier ou en probation, requis par le directeur ou son représentant de demeurer en disponibilité bénéficie, à compter du 1^{er} janvier 2018, d'une prime de deux dollar (2,00\$) pour chaque heure où l'employé est en disponibilité, qu'il soit rappelé au travail ou non.

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

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

La Ville verse un montant annuel de cinq cent soixante et onze dollars (571\$) (taux au 1^{er} janvier 2018) en compensation du coût d'achat ou de remplacement des outils personnels exigés par l'employeur. Ce montant est versé le deuxième (2^e) mercredi de décembre de chaque année.

La Ville s'engage à remplacer les outils brisés selon la pratique actuellement appliquée.

ARTICLE 21**PRIMES (suite)**

21.06 Prime pour signaleur-souffleuse

La Ville verse à tout employé affecté à la fonction de signaleur-souffleuse une prime égale à quatre-vingt-dix cents (0.90\$) l'heure, et ce à compter du 1^{er} janvier 2018.

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

21.07 Prime de mutation temporaire pour remorques

L'employé conduisant un véhicule avec remorque reçoit une rémunération équivalente à 0,75\$/heure (taux au 1^{er} janvier 2018). Dans le cas où la remorque excède la largeur du véhicule tracteur, la rémunération est de 1,50\$/heure (taux au 1^{er} janvier 2018).

21.08 Prime de rétention

Une prime de rétention est payée à chaque employé régulier titulaire d'une fonction métier au *Service des travaux publics* (Division GVE, Division Gestion des Immeubles et signalisation) et au Service de l'environnement, dont on retrouve la liste à l'Annexe « O ».

Cette prime est de cinquante-cinq cents (0,55\$) l'heure (taux au 1^{er} janvier 2018). L'employé régulier qui obtient une affectation temporaire en dehors de sa division perd le droit à sa prime.

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

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

L'employé régulier qui, tout en travaillant lui-même, est assigné, par le directeur du Service ou son représentant, à diriger sous la juridiction du superviseur un groupe d'employés reçoit pour la durée de son assignation une prime d'un dollar cinquante (1,50\$) dollars (taux au 1^{er} janvier 2018) l'heure en autant qu'il exerce cette fonction pour une durée minimum de quatre (4) heures consécutives au cours d'une journée normale de travail.

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

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

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

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

Malgré ce qui précède, pour tout employé affecté à un horaire de fin de semaine, les jours de fêtes énoncés à l'article 22.01 ne sont pas chômés, à moins que l'employeur en décide autrement, au moins quarante-huit (48) heures à l'avance, selon les besoins opérationnels.

Dans le cas où le jour de fête n'est pas chômé, l'employé affecté à un horaire de fin de semaine peut choisir de recevoir une rémunération égale à dix (10) heures, en plus de sa rémunération régulière, ou de reporter ce congé à une autre date, à un moment convenu entre l'employé et son superviseur. Le travail effectué par un employé de fin de semaine lors d'un jour ci-haut étoilé est rémunéré au taux de temps double.

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

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

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

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

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

ARTICLE 23**VERSEMENTS PÉRIODIQUES**

23.01

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

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

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

ARTICLE 23 VERSEMENTS PÉRIODIQUES (suite)

(23.01)

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

ARTICLE 24 VACANCES ANNUELLES

24.01 Tout employé régi par la convention a droit :

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

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

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

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

ARTICLE 24 VACANCES ANNUELLES (suite)

(24.01 e)4-) Les jours de vacances additionnels accordés en vertu de la présente disposition sont ajustés en fonction de l'horaire de l'employé au moment de la prise de vacances.

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

24.02

a) L'employé aura la possibilité de fractionner une (1) semaine de vacances en jours séparément. Toutefois, dans un tel cas, avant de pouvoir exercer cette option, l'employé doit obtenir l'autorisation du directeur ou son représentant deux (2) jours ouvrables à l'avance.

b) Le choix d'un employé de prendre un congé de vacances en journées séparément ne doit pas avoir pour effet d'empêcher un autre employé de prendre une semaine de vacances complète, selon le quantum de vacances déterminé par la Ville.

24.03

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

24.04

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

24.05

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

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

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

ARTICLE 24**VACANCES ANNUELLES (suite)**

(24.05)

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

24.06

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

24.07

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

24.08

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

24.09

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

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

- b) L'employé qui est victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle et qui n'est pas consolidé au début de la période fixée pour ses vacances peut, s'il le désire, se faire payer l'excédent accumulé de ses vacances annuelles ou reporter ses vacances, de la façon suivante :
- i. Si l'employé revient au travail dans l'année où se situe l'accident, il prend les vacances auxquelles il a droit conformément aux dispositions de la convention collective ;

ARTICLE 24 VACANCES ANNUELLES (suite)

(24.09 b))

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

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

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

ARTICLE 25 ACCIDENTS DE TRAVAIL

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

25.02 **À titre d'information seulement**

- a) La Ville doit envoyer par télécopieur au vice-président santé et sécurité du Syndicat ou son représentant, le jour même de sa production, une copie de la « Réclamation du travailleur ».
- b) Une (1) fois par mois, la Ville transmet au Syndicat la copie du formulaire intitulé « Rapport d'incapacité d'un jour ».
- c) À chaque réunion du Comité de santé et sécurité du travail, la Ville transmet au Syndicat la copie du formulaire « Statistiques Accidents ».

25.03 **Transport de l'employé**

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

25.04 **Indemnité de remplacement de revenu**

Dans tous les cas de lésion professionnelle, et conformément au protocole intervenu entre les parties (voir annexe Q), la Ville verse à l'employé, dès le début de l'incapacité de travail, une indemnité de remplacement de revenu établie de la façon suivante :

- 1- Le salaire régulier est équivalent au nombre d'heures habituellement travaillées, multiplié par le taux de salaire de la classification de l'employé au moment de son départ ou est établi selon le salaire gagné au cours des douze (12) derniers mois précédents le début de son incapacité si ce dernier est le plus avantageux.
- 2- Le salaire régulier, obtenu en vertu du paragraphe précédent, est réduit des contributions suivantes :
 - impôts provincial et fédéral ;
 - assurance-emploi;
 - régime de rentes du Québec.

ARTICLE 25 ACCIDENTS DE TRAVAIL (suite)

(25.04)

- 3- La Ville verse une indemnité de remplacement de revenu équivalente au montant obtenu en vertu du paragraphe précédent. De cette indemnité, la Ville effectue les déductions suivantes :
 - contributions de l'employé au régime d'assurance collective et au régime de retraite ;
 - cotisations syndicales.
- 4- La Ville remet aux organismes concernés les contributions retenues en vertu du paragraphe précédent.
- 5- L'application de l'horaire réduit durant la période d'été n'affecte pas le mode de calcul prévu au paragraphe 1. Le nombre d'heures utilisées pour le calcul du salaire régulier est celui prévu à l'article 19.01.
- 6- À moins que l'employé ne décide de quitter définitivement la Ville à ce moment, lorsqu'une décision finale confirme qu'un employé ne peut être réintégré dans son emploi pré-lésionnel et qu'un emploi convenable à la Ville lui est accordé, celle-ci convient de maintenir son salaire pré-lésionnel et les avantages qui en découlent (augmentations statutaires, ...).

25.05 Les dispositions du présent article s'appliquent sans préjudice aux droits et obligations des parties découlant de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* de la province de Québec et de la présente convention collective, y compris, entre autres, les dispositions concernant la procédure de grief et d'arbitrage.

25.06 La Ville s'engage à payer la première (1^{ère}) journée ou partie de journée à cent pour cent (100%) du salaire de l'employé accidenté.

25.07 Un préavis d'un minimum de quarante-huit (48) heures est donné à l'employé requis de se présenter pour une rencontre avec des professionnels de la santé à la demande de la Ville.

25.08 Lorsque la Ville convoque un employé à une expertise médicale, elle doit lui remettre une copie du rapport écrit dans les sept (7) jours de sa réception par la Ville.

25.09 Lorsqu'un employé doit comparaître devant le *Tribunal administratif du Travail* (TAT) suite à une contestation par la Ville, il est considéré au travail et rémunéré en conséquence.

ARTICLE 26**TRAITEMENT EN MALADIE**

26.01 Le régime de traitement en maladie demeure en vigueur pour la durée de la présente convention collective.

26.02 Au début de chaque année, cent-vingt (120) heures de maladie, calculés à raison dix (10) heures par mois, sont mis à la disposition de l'employé régulier. Ces jours sont payés d'avance au cours du mois de janvier de chaque année et sont non cumulatifs.

26.03 Dans tous les cas de départ, l'employé régulier qui a déjà utilisé plus que la valeur de dix (10) heures d'absence maladie par mois, est tenu de rembourser à la Ville l'excédent de ces jours qu'il n'aurait pas acquis.

26.04 À la demande de la Ville, l'employé régulier doit produire un certificat médical de son médecin traitant après la troisième (3^e) journée d'absence.

26.05

- a) La Ville peut faire examiner à ses frais un employé par le médecin de son choix. Ce dernier décide si l'absence est motivée et il peut déterminer la date à laquelle l'employé peut reprendre son travail. Les frais de déplacements sont accordés à l'employé, conformément à la politique de la Ville (incluant, le cas échéant, le stationnement).
- b) Si l'employé n'est pas satisfait de la décision du médecin de la Ville, il peut se faire examiner par un médecin de son choix.
- c) S'il y a conflit d'opinion entre le médecin de la Ville et le médecin de l'employé, le médecin de la Ville ou un représentant autorisé du Bureau médical et le médecin de l'employé choisissent un troisième (3^e) médecin qui agit alors comme arbitre médical. Sa décision est finale et lie les parties. Les parties conviennent de procéder avec diligence afin que l'arbitrage se tienne dans les meilleurs délais.
- d) Durant la période se situant entre la date de retour au travail établie par le médecin de la Ville et la date à laquelle le troisième (3^e) médecin rend sa décision finale, l'employé n'a pas droit aux prestations d'indemnité hebdomadaire. Toutefois, l'employé peut prendre le solde non utilisé de ses banques de vacances, d'heures supplémentaires accumulées et jours fériés reportés afin de compenser l'équivalent de 80% de son salaire régulier, jusqu'à épuisement de ces heures s'il y a lieu.

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

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

ARTICLE 26 TRAITEMENT EN MALADIE (suite)

(26.05)

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

26.06a) Indemnité hebdomadaire

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

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

b) Assurance invalidité longue durée

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

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

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

1) Le salaire régulier est réduit des contributions suivantes :

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

ARTICLE 26 TRAITEMENT EN MALADIE (suite)

(26.06 c))

- 2) La Ville verse une indemnité hebdomadaire équivalant au montant obtenu en vertu du paragraphe précédent. De cette indemnité, la Ville effectue les déductions suivantes :
 - contributions de l'employé au régime d'assurance collective et au régime de retraite
 - cotisations syndicales
- 3) La Ville remet aux organismes concernés les contributions retenues en vertu du paragraphe précédent.

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

26.08 Les droits prévus aux paragraphes précédents se terminent le 31 décembre de chaque année et l'employé encore en maladie « court terme » à cette date ne pourra réclamer le paiement du solde de ses vacances annuelles.

26.09 Lorsque la Ville convoque un employé à un examen médical, elle doit lui remettre une copie du rapport écrit dans les sept (7) jours de sa réception par la Ville.

ARTICLE 27**CONGÉS SOCIAUX**

27.01

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

- a) à l'occasion du décès ou des funérailles d'une des personnes suivantes : père, mère ;
 - Trois (3) jours ouvrables.
- b) à l'occasion du décès ou des funérailles d'une des personnes suivantes : conjoint, enfant ;
 - Une (1) semaine normale de travail.
- c) à l'occasion du décès ou des funérailles d'une des personnes suivantes : frère, sœur, beau-père, belle-mère ;
 - Deux (2) jours.
- d) à l'occasion du décès d'une des personnes suivantes : grand-père, grand-mère, petit-enfant, beau-frère, belle-sœur, gendre, belle-fille ;
 - Une (1) journée.
- e) à l'occasion de la naissance ou du baptême de son enfant, de l'adoption d'un enfant :
 - Deux (2) jours.

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

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

- f) à l'occasion du mariage d'une des personnes suivantes : père, mère, enfant, frère, sœur :
 - Le jour du mariage.
- g) à l'occasion de son mariage :
 - Trois (3) jours ouvrables.
- h) lors du décès d'un confrère de travail, les employés membres de l'équipe dans laquelle l'employé décédé travaillait bénéficient du temps nécessaire pour assister aux funérailles sans perte de salaire en autant que l'opération le permet (maximum trois (3) employés).

ARTICLE 27**CONGÉS SOCIAUX (suite)**

(27.01)

- i) tout employé a droit de s'absenter pour un maximum de deux (2) jours ouvrables sans salaire par année pour raisons personnelles.

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

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

- j) Congé de maternité

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

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

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

- 1- La computation de service continu pour fins de détermination du taux de traitement, d'accumulation de crédits en maladie, de vacances, d'ancienneté ainsi que pour tout autre avantage ou privilège prévu à la convention collective n'est en aucun cas suspendue pour toute la durée de l'absence de maternité.
- 2- Durant la période d'absence, l'employée qui le désire, continue de bénéficier des avantages du régime de retraite des cols bleus et du régime d'assurance collective, en autant qu'elle verse sa quote-part des cotisations prévues à ces régimes.
- 3- Toutefois, pour les deux (2) premières semaines de ce congé, elle reçoit une compensation égale à la prestation à laquelle elle aurait droit en vertu de la *Loi sur l'assurance emploi*.

ARTICLE 27**CONGÉS SOCIAUX (suite)**

(27.01 j))

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

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

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

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

ARTICLE 27 CONGÉS SOCIAUX (suite)

(27.01 j))

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

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

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

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

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

27.02 Dans les cas mentionnés aux sous-paragraphes a), b), c), d), e) et f), ces absences ne s'appliquent pas si elles coïncident avec tout congé ou vacances en vertu de la présente convention.

27.03 Un employé peut se prévaloir d'un congé parental selon les dispositions prévues à la *Loi sur l'assurance-emploi* et au *Régime québécois d'assurance parentale*.

27.04 Dans tous les cas, l'employé doit avertir son supérieur avant son départ et doit produire, sur demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.

27.05 Tout employé régulier qui a accumulé sept (7) ans d'ancienneté a droit, sur demande écrite faite au moins un (1) mois à l'avance, à un congé d'absence sans salaire d'une durée maximale d'un (1) an.

ARTICLE 27 CONGÉS SOCIAUX (suite)

(27.05)

Les modalités d'application d'un tel congé sont les suivantes :

- a) l'employé ne peut bénéficier du congé qu'une seule fois par sept (7) ans de service à titre d'employé régulier (la période de référence pour la première (1^{ère}) demande doit tenir compte des sept (7) années précédant la signature de la convention collective) ;
- b) pour la durée de son congé, l'employé peut contribuer au régime d'assurance collective et au régime de retraite à la condition d'assumer la totalité des primes ;
- c) au cours de ce congé, l'employé n'a pas droit au paiement de ses jours de fête chômés et payés ;
- d) le nombre d'employés qui peuvent simultanément prendre un tel congé est accordé par ordre d'ancienneté conformément au tableau suivant, sans que le nombre total vingt-six (25) employés ;

Divisions et secteurs	Nombre d'employés
-Eau potable et CDG	2
-Eaux usées (Usines Auteuil, Fabreville et La Pinière)	2
-Station de pompage	1
-Éclairage et signalisation	1
-Gestion des immeubles	2
-Centre de la nature	1
-Gestion des véhicules	2
-Arénas	1
-Transport, messagerie et bibliothèques	1
-Zone EST	2
-Zone Centre (max. 2 par secteur)	3
-Zone OUEST (max. 2 par secteur)	3
-Environnement réseau	2
-Foresterie	1
-Achats, récupération, fourrière municipale	1

- e) La Ville se réserve le droit d'accorder à un employé qui en fait la demande un congé sans salaire pour un retour aux études

ARTICLE 27**CONGÉS SOCIAUX (suite)**

27.06**Congé parental**

- a) Tout employé qui à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge à compter duquel un enfant est tenu de fréquenter l'école a droit à son congé parental sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues.

La présente disposition ne s'applique pas à l'employé qui adopte l'enfant de son conjoint.

- b) Le congé parental peut débuter au plus tôt le jour de la naissance du nouveau-né ou dans le cas d'une adoption, le jour où l'enfant est confié à l'employé dans le cadre d'une procédure d'adoption ou le jour où l'employé quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.

Toutefois, le congé parental peut se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, cent quatre (104) semaines après que l'enfant a été confié à l'employé.

- c) Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois (3) semaines à la Ville indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail.
- d) Un employé peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu après avoir donné à la Ville un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

Si la Ville y consent, l'employé peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant son congé parental.

- e) L'employé qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à la Ville est présumé avoir démissionné.
- f) Durant la période d'absence, l'employé qui le désire continue de profiter des avantages du régime de retraite de Ville de Laval et du régime d'assurance collective, en autant qu'il verse sa quote-part des cotisations prévues auxdits régimes.

ARTICLE 27 CONGÉS SOCIAUX (suite)

27.07 Congé de paternité

- a) Un employé a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant.
- b) Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance.
- c) Le congé de paternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à la Ville indiquant la date prévue du début du congé et celle du retour au travail.

Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci.

- d) Sur demande de l'employé, le congé de paternité peut être fractionné en semaines et pris après un avis écrit d'au moins une (1) semaine à la Ville.
- e) Durant la période d'absence, l'employé qui le désire continue de profiter des avantages du régime de retraite de Ville de Laval et du régime d'assurance collective, en autant qu'il verse sa quote-part des cotisations prévues auxdits régimes.

27.08 Congé de maternité, parental et de paternité

- a) Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours de congé de maternité, de paternité ou parental, celui-ci peut être suspendu, après discussion entre les parties, sur les modalités pour permettre le retour au travail de l'employé pendant la durée de cette hospitalisation.

En outre, l'employé qui fait parvenir à la Ville, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de l'employé l'exige, a droit à une prolongation du congé de la durée indiquée au certificat médical.

- b) Sur demande de l'employé, le congé de maternité, de paternité ou parental peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si l'employé peut s'absenter en vertu des articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail*, aux conditions et suivant la durée et les délais qui y sont prévus.
- c) À la fin d'un congé de maternité, de paternité ou parental, la Ville doit intégrer l'employé dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail.

ARTICLE 27**CONGÉS SOCIAUX (suite)**

(27.08 c)

Si le poste habituel de l'employé n'existe plus à son retour, la Ville doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.

ARTICLE 28**BONI D'ANCIENNETÉ**

28.01

Un boni d'ancienneté est payé, à la première (1^{ère}) paie suivant la date d'anniversaire d'entrée en service aux employés réguliers calculé sur la base du salaire annuel de la fonction de journalier, échelon 5, selon les modalités suivantes :

- après 5 ans de service continu :	1,0%
- après 10 ans de service continu :	2,1%
- après 15 ans de service continu :	2,5%
- après 20 ans de service continu :	2,75%
- après 25 ans de service continu :	3,0%
- après 30 ans de service continu :	3,25%

Ces montants seront versés de la manière suivante :

À compter du 1 ^{er} janvier 2018 :	50%
A compter du 1 ^{er} janvier 2019 :	100%

ARTICLE 29**UNIFORMES ET ÉQUIPEMENT DE SÉCURITÉ**

29.01**Équipement de sécurité**

- a) Le *Comité paritaire de santé et sécurité* détermine les pièces de vêtements et équipements de protection individuelle (EPI) qui sont fournies gratuitement aux employés, en fonction de la nature des travaux à effectuer. Il peut aussi établir des spécifications aux pièces d'uniformes prévues à l'annexe « M » en fonction des risques associés aux différentes fonctions.

Les pièces de vêtements spéciales exigées par la nature de certains travaux sont fournies gratuitement aux employés et, au besoin, les articles suivants :

- 1- bottes de caoutchouc (cuissardes et bottes au genou doublées pour les préposés et aides-préposés entretien des réseaux et les chauffeurs et aides-opérateurs nettoyage de réseaux, les employés affectés à l'arrosage de la patinoire du Centre de la Nature, les employés affectés aux stations de pompage et les employés affecté temporairement pour 2 semaines et plus, dans l'une de ces fonctions.
- 2- habit et chapeau de pluie.
- 3- bottines pour râteleurs d'asphalte et les employés affecté temporairement pour 2 semaines et plus.
- 4- Montures de lunettes adaptées à recevoir des verres correcteurs avec adapteurs inclus aux trois (3) ans.
- 5- Bottes Neos.

- b) Le comité détermine la liste des vêtements et équipements qui sont nettoyés aux frais de la Ville.

29.02**Bottines et souliers de sécurité**

- a) Une (1) paire de bottines ou souliers de sécurité est fournie aux employés réguliers, et ce, une (1) fois par année, le ou vers le 15 novembre. Ceux-ci doivent être de qualité supérieure. Dans le cas où un employé serait en absence pour maladie ou accident du travail, la Ville lui fera parvenir le numéro de commande des bottines ou souliers dès son retour.

Les bottines ou souliers de sécurité endommagés, perdus ou volés sont remplacés, au besoin, aux frais de la Ville. L'employé doit remettre à la Ville les bottines ou souliers de sécurité usagés.

Les dispositions de l'article 29.03 d) s'appliquent en ce qui concerne les bottines ou souliers de sécurité.

ARTICLE 29**UNIFORMES ET ÉQUIPEMENT DE SÉCURITÉ (suite)**

(29.02)

- b) Malgré les dispositions prévues à l'alinéa a), un employé qui reçoit une paire de bottines ou souliers de sécurité dans la période de trois (3) mois précédant la date de livraison prévue au deuxième paragraphe de l'alinéa a) est réputé l'avoir reçue pour l'année de calendrier suivante.
- c) Malgré les dispositions qui précèdent, une paire de bottines de sécurité hydrofuge sera fournie aux peintres attirés aux graffitis, suivant les besoins, et ce, une (1) fois par année en plus d'une paire de bottines de sécurité ou souliers fournie au besoin.

29.03**Uniformes**

- a) La Ville fournit aux employés réguliers ou en probation les uniformes énumérés à l'Annexe « I » selon le nombre de points déterminé.
- b) Ces uniformes sont de couleur bleue sauf pour les peintres, où les pantalons et les chemises seront de couleur blanche.

Malgré ce qui précède, les peintres pourront commander avec leurs points des pantalons cargo régulier de couleur bleu. Les vêtements et articles décrits à cet article doivent être de qualité supérieure et doivent correspondre aux mesures de l'employé. La Ville s'assure de fournir des uniformes adaptés pour les femmes.

- c) Le port de l'uniforme est obligatoire. Les parties d'uniformes demeurent la propriété de la Ville et aucun employé n'a le droit de les prêter, vendre, échanger ou altérer.
- d) L'employé a la responsabilité de prendre soin des uniformes mis à sa disposition, de façon appropriée et d'en assurer un usage conforme à la bonne pratique.
- e) Lors d'un remplacement d'uniformes au cours de l'année, les altérations mineures seront à la charge de l'employé.
- f) Les employés assurent l'entretien et s'engagent à voir à ce que leurs uniformes soient toujours en parfaite condition et doivent aussi les maintenir en état de propreté.
- g) Les uniformes ou parties d'uniformes endommagés, perdus ou volés, sont remplacés, au besoin, aux frais de la Ville sans affecter sa banque de points. L'employé doit remettre à la Ville le vêtement usagé.

ARTICLE 29**UNIFORMES ET ÉQUIPEMENT DE SÉCURITÉ (suite)**

(29.03)

- h) L'employé col bleu temporaire affecté à un poste d'opérateur réfection de patinoires aura droit à un (1) vêtement de type « polar » (avec ou sans manches, au choix de l'employé), et ce, à tous les ans.
- i) Au départ d'un employé qui n'aurait pas complété sa période de probation, celui-ci devra remettre à la Ville les derniers uniformes qui lui auront été fournis.
- j) Les uniformes fournis par la Ville sont à l'usage exclusif des employés, dans le cadre de leurs fonctions. Un (1) an après la date de livraison, l'employé dispose des uniformes fournis par la Ville.

29.04**Système de points**

Le 1^{er} novembre de chaque année, l'employé reçoit le nombre de points prévus, selon sa fonction régulière à cette date, tel que mentionné à l'article 29.03 a).

Les points accordés aux employés sont non cumulatifs d'une année à l'autre et ne sont pas échangeables, transférables, monnayables et sont destinés à l'usage exclusif de l'employé qui les reçoit.

Néanmoins, pour un employé à qui il manque des points pour une année, il pourra emprunter les points manquants sur l'année suivante mais ne pourra se prévaloir de cette pratique pour deux (2) années consécutives.

Au moment où un employé quitte son emploi à la Ville de Laval, son solde de points est automatiquement annulé.

29.05**Commandes des uniformes**

- a) La Ville fournit aux employés au plus tard le 1^{er} novembre de l'année précédente, le formulaire de commande lui permettant d'identifier les uniformes (Annexe « I ») qu'il désire commander en respect avec sa banque de points
- b) L'employé doit remettre sa commande avant le 1^{er} décembre de l'année précédente. Tout retard dans la remise de la commande ne peut garantir la date de livraison prévue à l'article 29.06 a).
- c) Dans le cas où il reste un solde de points, le formulaire pour la deuxième commande doit être remis à l'employé au plus tard le 1^{er} avril. L'employé doit avoir remis ledit formulaire complété au plus tard le 1^{er} mai

ARTICLE 29 UNIFORMES ET ÉQUIPEMENT DE SÉCURITÉ (suite)

(29.05)

- d) Dans le cas où un employé serait en absence pour maladie ou accident du travail, la Ville lui fera parvenir le formulaire de commande des uniformes par courrier.

29.06**Livraison des uniformes**

- a) Les uniformes énumérés à l'Annexe « I » sont livrés, pour chaque année de calendrier, le ou vers le 1^{er} avril. Pour la deuxième période de commande, la date de livraison sera le ou vers le 1^{er} octobre.
- b) L'employé doit valider l'exactitude de sa commande au moment de la réception. L'employé n'est pas tenu responsable des erreurs du fournisseur et, dans ce cas, la Ville s'engage à lui remplacer les pièces non conformes telles qu'il les a commandées.

29.07**Entretien et nettoyage des uniformes**

- a) La Ville assure le nettoyage d'un couvre-tout et d'un sarrau, au besoin, pour les opérateurs et aides-opérateurs affectés aux usines d'épuration.
- b) La Ville assure l'entretien des couvre-tout et sarraus pour les employés affectés régulièrement aux fonctions ci-dessous mentionnées :
- mécanicien
 - apprenti-mécanicien
 - soudeur
 - mécanicien postes de pompage
 - chauffeur opérateur nettoyage de réseaux
 - aide-opérateur nettoyage de réseaux
 - préposé entretien des réseaux
 - aide préposé entretien des réseaux

Un ensemble, soit chemise et pantalon, est nettoyé une (1) fois par semaine lorsque utilisé en saison estivale au lieu du couvre-tout ou sarrau.

29.08**Détermination du nombre de points**

L'employé embauché au cours de l'année reçoit cent pour cent (100%) des points de sa fonction prévus à l'article 29.03 a). Les altérations sont à sa charge. Toutefois, l'année suivante, cet employé se voit attribuer le nombre de points au prorata des mois travaillés l'année de son embauche.

ARTICLE 29 UNIFORMES ET ÉQUIPEMENT DE SÉCURITÉ (suite)

29.09 Détermination de la valeur des uniformes

Pour fins de détermination du nombre de points, un point équivaut à un dollar (1,00\$).

Le nombre de points requis pour l'achat d'une pièce d'uniforme ne sera pas affecté si le coût d'achat de l'uniforme augmente.

29.10 À compter du 1^{er} janvier 2013, les cinq (5) membres de l'exécutif syndical reçoivent une indemnité vestimentaire annuelle équivalente au nombre de points attribué selon leur titre de fonction prévu à l'Annexe « M ».

Il est entendu que 1 point équivaut à 1,00\$ et que ladite somme est assujettie aux diverses lois fiscales.

ARTICLE 30**ASSURANCE COLLECTIVE**

30.01 La Ville et le Syndicat conviennent de maintenir en vigueur les dispositions en vertu des contrats d'assurance collective existants à la date de signature de cette convention, pour lesquels la Ville et le Syndicat (par le biais de l'Association des groupes d'employés de Ville de Laval pour l'assurance collective) sont les co-preneurs. La Ville convient d'agréer à toute demande du Syndicat à l'effet de prendre lui-même, le cas échéant, la responsabilité de l'administration de ces contrats couvrant ses membres selon les modalités à être établies entre les parties.

30.02 Sous réserve du paragraphe suivant, le coût de la protection d'assurance-salaire de courte durée prévue à cette convention est défrayé par la Ville.

Le coût de la protection d'assurance salaire de courte durée est établi annuellement, au 1^{er} janvier, en utilisant le coût moyen de celle-ci au cours des trois (3) années précédentes. Si ce coût moyen excède un virgule soixante-douze pour cent (1,72%) des salaires pour l'année applicable de l'ensemble des employés permanents, cet excédent sera défrayé par les employés jusqu'à la date du prochain calcul.

30.03 Le coût des protections complémentaires d'assurance-vie de l'employé ou du conjoint et des enfants à charge est entièrement défrayé par les employés ayant choisi ces protections.

Le coût des autres protections d'assurance collective, incluant toutes taxes et frais administratifs prélevés par l'assureur ou les gouvernements, est calculé annuellement et partagé entre les employés et la ville de la façon suivante :

Coût des protections <i>(en % des salaires réguliers pour l'ensemble des employés permanents)</i>	Partage des coûts
Jusqu'à 6,7% du salaire	100 % par la Ville
Excédent du coût entre 6,7% du salaire et 9,26 % du salaire	100 % par les employés
Coûts en excédent 9,26 % du salaire	50 % Ville / 50% employés

30.04 La contribution du membre sera utilisée dans un ordre de priorité établi afin de minimiser le montant des avantages imposables, soit :

- coût de l'assurance-vie complémentaire ;
- coût de l'assurance-vie de base de l'employé ;
- coût de l'assurance-vie de base des personnes à charge ;
- coût de l'assurance en cas de décès ou de mutilation accidentels ;
- coût de l'assurance médicaments, de l'assurance-maladie et de l'assurance soins dentaires ;
- coût de l'assurance-salaire de longue durée.

ARTICLE 30**ASSURANCE COLLECTIVE (suite)**

- 30.05** Un calcul est effectué pour déterminer la contribution de la Ville et celle des employés à toute date à laquelle prend effet une modification du coût des protections d'assurance. La contribution ainsi calculée est appliquée jusqu'à la date du prochain calcul. Aucun ajustement rétroactif pour la période précédente, autre que celui exigé, le cas échéant, par l'assureur dans sa tarification de renouvellement et accepté par les co-preneurs des contrats, ne doit être pris en considération.
- 30.06** La Ville convient de remettre au Syndicat tout document relatif à l'assurance collective.
- 30.07** Les honoraires d'un audiologiste, d'un orthophoniste, d'un ergothérapeute ou d'un physiothérapeute sont remboursés jusqu'à concurrence d'un montant admissible de trente-cinq dollars (35,00\$) par traitement et d'un maximum de huit cents soixante-quinze dollars (875,00\$) par personne assurée, par année civile.
- Les honoraires d'un naturopathe, d'un ostéopathe, d'un podiatre, d'un diététiste, d'un acupuncteur ou d'un chiropraticien sont remboursés jusqu'à concurrence d'un montant admissible de trente dollars (30,00\$) par traitement et d'un maximum de six cents dollars (600,00\$) par personne assurée, par année civile.
- Les honoraires d'un psychologue sont remboursés jusqu'à concurrence d'un montant admissible de cinquante dollars (50,00\$) par traitement et d'un maximum de mille dollars (1 000,00\$) par personne assurée, par année civile.
- Les frais reliés à des examens par résonance magnétique sont remboursés à cinquante pour cent (50%) et un maximum de cinq cents dollars (500,00\$) de frais payables par année civile par personne assurée.
- Les frais reliés à l'achat des lunettes (verre et monture) et lentilles sont remboursés pour un maximum de deux cent dollars (200,00\$) par deux (2) ans, pour les lunettes personnelles et un autre deux cent dollars (200,00\$) pour des verres adaptés aux montures de sécurités, aux trois (3) ans.
- Le remboursement pour un examen de la vue est d'un maximum de cinquante dollars (50,00\$) aux deux (2) ans.
- 30.08** Les dispositions de l'article 30 s'appliquent à compter de la date de signature de cette convention.

ARTICLE 31**RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RENTES**

31.01

La Ville s'engage à maintenir, selon les règlements et ententes en vigueur, le chapitre 17 du Régime de retraite des employés de la Ville de Laval. Tout changement apporté au chapitre 17 du Régime de retraite des employés de la Ville de Laval doit faire l'objet d'un accord entre les parties.

Les parties conviennent des nouvelles dispositions négociées suite à la loi 15.(voir annexe N).

ARTICLE 32**SALAIRE ET CLASSIFICATION DES FONCTIONS**

32.01 Les salaires et fonctions des employés régis par la présente convention sont ceux apparaissant à l'Annexe « A ».

Au 1^{er} janvier de chaque année, les échelles de salaires sont majorées de la manière suivante:

2016:	2%
2017:	2%
2018:	2%
2019:	2%
2020:	2% (IPC maximum 2,5%)
2021	2% (IPC maximum 2,5%)

ARTICLE 33**AFFECTATION**

33.01**Employé-e-s régis et effectif à maintenir**

- a) Les employés régis par la convention qui sont à l'emploi de la Ville au moment de la signature de la convention sont affectés à leur fonction selon l'Annexe « B ».
- b) Le nombre minimal de postes permanents maintenus pour la durée de la convention collective est déterminé par la lettre d'entente 23, « Niveau d'emploi minimal » à chaque année.

33.02

Tout employé qui obtient un poste permanent de superviseur a droit à une période d'essai de six (6) mois dans cette fonction. Durant cette période, l'employé conserve ses droits acquis dans l'unité de négociation. Une fois sa période d'essai terminée, son nom est rayé de la liste d'ancienneté.

33.03

La Ville remet au Syndicat une liste mensuelle indiquant les noms des employés ayant obtenu un poste permanent ou une affectation temporaire de superviseur. Cette liste indique également la date où ces employés ont débuté telle affectation permanente ou affectation temporaire.

33.04

La Ville peut nommer des employés cols bleus pour agir comme superviseur intérimaire pour un maximum de six (6) mois dans la même année. L'employé col bleu ainsi nommé est rémunéré au taux de salaire de base de superviseur et est remplacé selon les dispositions de l'article 13 de la convention collective. L'employé col bleu est assujéti aux conditions de la convention collective sauf pour leur affectation.

33.05

Lors de l'application des articles 33.02 et 33.04, l'employé ainsi nommé continue de verser la cotisation syndicale prévue à la convention collective sur le salaire de superviseur.

ARTICLE 34 ÉVALUATION DES FONCTIONS

34.01 Comité-conjoint d'évaluation

- a) Le comité-conjoint d'évaluation des fonctions est composé de trois (3) membres représentant la Ville ainsi que trois (3) membres représentant le Syndicat.

Subordonné aux dispositions de la présente convention collective, le rôle du *Comité-conjoint d'évaluation* consiste à discuter, accepter, refuser les descriptions de fonctions assujetties à l'unité de négociations, l'établissement de leurs valeurs relatives ainsi que l'affectation des employés à ces dites fonctions.

- b) Moyennant un préavis d'au moins deux (2) jours de la part du Syndicat au *Service des ressources humaines*, un membre du comité syndical d'évaluation, accompagné ou non d'un membre de la structure syndicale, peut s'absenter de son travail sans perte de rémunération pour fins d'enquête relative à l'évaluation des fonctions. La demande syndicale ne peut être indûment refusée.
- c) Chacune des parties peut convoquer l'autre partie. Le comité doit se réunir à l'intérieur d'un délai raisonnable.
- d) Chacune des parties peut, au besoin, s'adjoindre un conseiller spécialisé en évaluation de fonctions. Cette personne n'est pas considérée comme un membre du comité.
- e) Toutes rencontres entre les parties au sein du *Comité-conjoint d'évaluation* font l'objet d'un procès-verbal dressé par la Ville et celui-ci est remis au Syndicat au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables suivant ladite rencontre. Toute modification au procès-verbal doit être signifiée à la rencontre subséquente.
- f) Les descriptions de fonctions existantes, au moment de la signature de la présente convention collective, ne peuvent être modifiées sans que la procédure prévue à l'alinéa 34.04a) n'ait été respectée.

34.02 Règles générales

- a) L'évaluation, la réévaluation et le classement d'une nouvelle fonction ou de toute fonction modifiée sont réalisés selon le « *Plan d'évaluation des fonctions sans égard au sexe du SCFP S.L. 4545 et de la Ville de Laval* ».
- b) L'évaluation ou la réévaluation d'une fonction doit être établie à l'aide du plan d'évaluation précité.
- c) La réévaluation d'une fonction peut être effectuée même si elle n'entraîne pas une reclassification.

ARTICLE 34 ÉVALUATION DES FONCTIONS (suite)

(34.02)

- d) Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Ville de définir le contenu des fonctions. Toutefois, et subordonné à l'article 34.02, alinéa b), le Syndicat peut enquêter un poste de travail en vue de vérifier si les tâches effectuées sont décrites de façon appropriée.
- e) La description d'une fonction précise les tâches principales et habituelles d'un poste mais ne comporte pas de description exhaustive ou une énumération limitative des tâches effectuées par un employé. Lors d'un affichage de poste, la description de fonction est le document utilisé à cette fin.

34.03**Modification aux tâches et contestation**

- a) Tout employé qui constate que les tâches auxquelles il est affecté sont modifiées en permanence et qu'elles ne sont plus représentatives de la description de sa fonction, peut, par l'entremise du Syndicat, soumettre un grief au *Service des ressources humaines*. Ce grief doit préciser les éléments qui ne correspondent plus à sa description.
- b) La Ville doit, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent le dépôt du grief, convoquer une rencontre du *Comité-conjoint d'évaluation* afin de discuter du litige. Ce délai peut être prolongé d'un commun accord afin de compléter la cueillette d'information ou tenir compte des disponibilités.
- c) À la suite de la rencontre prévue au paragraphe b), et ce à l'intérieur d'un délai maximum de vingt (20) jours ouvrables, la Ville fait connaître par écrit sa réponse au Syndicat.
- d) Si le Syndicat est en désaccord avec la position de la Ville, il doit soumettre le grief à la procédure d'arbitrage conformément aux dispositions prévues à l'article 10. Le délai de trente (30) jours débute à compter de la réponse de l'Employeur.

34.04**Création, modification ou fusion de fonctions**

- a) Lorsque la Ville décide de créer, modifier une fonction ou fusionner des fonctions assujetties à l'unité syndicale, elle transmet un avis écrit préalable au Syndicat avec copies de la nouvelle description et son évaluation.

ARTICLE 34**ÉVALUATION DES FONCTIONS (suite)**

(34.04)

- b) Suite à la réception de l'information prévue au paragraphe 34.04 a), le Syndicat doit informer la Ville dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réception de l'avis de sa position ou de toutes demandes d'informations relatives à la nouvelle fonction, la modification d'une fonction existante. À l'intérieur de ce même délai, le Syndicat peut demander la tenue d'une rencontre du *Comité-conjoint d'évaluation* pour en discuter. Ce délai peut être prolongé d'un commun accord afin de compléter la cueillette d'information ou tenir compte des disponibilités.
- c) À la suite de l'application des paragraphes a) et b), si le Syndicat est en désaccord avec la position de la Ville, il doit déposer un grief au plus tard dans les quarante (40) jours ouvrables suivants la réception de l'avis prévu au paragraphe 34.04a), à moins d'une entente quant à la prolongation des délais.
- d) Si le litige persiste, le Syndicat doit soumettre le grief à la procédure d'arbitrage conformément aux dispositions prévues à l'article 10. Dans tous les cas visés par le présent article, sous réserve d'une entente quant à la prolongation des délais, le recours à l'arbitrage devra être signifié à la Ville dans les trente (30) jours suivants le dépôt du grief conformément à l'alinéa 34.04c).
- e) La Ville transmet au Syndicat copie de la description et de son évaluation finale ainsi que la liste des employés touchés, le salaire et la date de mise en application.

34.05**Reclassification**

- a) La reclassification d'un employé dans une classe inférieure par suite de la réévaluation de sa fonction à une autre fonction n'entraîne pas de baisse de salaire.
- b) L'employé ainsi affecté conserve sa date d'ancienneté ainsi que son salaire actuel jusqu'à ce que le maximum de l'échelle prévue par sa fonction excède ou atteigne son salaire lors du reclassement. Il reçoit les augmentations prévues à la convention collective sous forme de montant forfaitaire.
- c) La reclassification d'un employé dont le nouveau salaire se situe entre deux (2) échelons de salaire voit son salaire ajusté à l'échelon immédiatement supérieur de sa nouvelle classe.
- d) Dans les cas de reclassification à la suite de réévaluation à la hausse, le nouveau salaire prend effet à la date du grief.

ARTICLE 34 ÉVALUATION DES FONCTIONS (suite)

34.06 Arbitrage et pouvoirs de l'arbitre

- a) La référence à l'arbitrage doit faire mention des points en litige quant à la description et/ou quant au(x) facteur(s) en litige ainsi que le règlement demandé avec copie de ceci à l'autre partie.
- b) Les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre. À défaut de pouvoir s'entendre, les parties demandent au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale de désigner d'office une tierce personne, compétente en la matière, pour remplir ce mandat.
- c) Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application du plan d'évaluation des fonctions quant aux facteurs en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée. Il n'a aucun pouvoir pour prendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent le plan d'évaluation des fonctions. La décision est finale et lie les parties.
- d) Les honoraires de l'arbitre sont déterminés conformément à l'alinéa 10.06 de la présente convention collective.
- e) S'il est établi lors de l'arbitrage qu'un élément d'un emploi affectant l'évaluation n'apparaît pas dans la description de fonction bien que l'employé l'accomplisse, l'arbitre aura mandat pour ordonner à la Ville d'inclure cet élément dans la description de fonction.

34.07 Généralités

- a) Les délais prévus au présent article peuvent être prolongés après entente entre les parties.
- b) Toute erreur d'arithmétique ou de copie dans la préparation des descriptions de fonctions, dans la compilation des valeurs factorielles, dans la classification d'une fonction et dans l'établissement des taux de salaire à payer est corrigée conformément à ce que convenu par les parties et aux dispositions de la présente convention.

ARTICLE 35**DROITS ACQUIS**

- 35.01** À moins d'une disposition expresse ou contraire dans la convention, les employés conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis relatifs au salaire dont ils jouissent actuellement. Cependant, la convention prévaut pour fins d'interprétation.

ARTICLE 36**FORMATION**

36.01 Les frais d'inscription et de scolarité des cours de perfectionnement exigés par la Ville ou décrétés par législation sont remboursés aux employés concernés, et ce, sans perte de salaire lorsque ces cours ont lieu durant les heures de travail.

36.02 L'employé régulier qui désire poursuivre des cours de perfectionnement connexes à sa fonction peut en faire la demande à son directeur.

36.03 La Ville se réserve le droit d'approuver ou de rejeter lesdites demandes. Une fois approuvées, les frais d'inscription et de scolarité de ces cours sont remboursés à l'employé selon les politiques établies par la Ville.

36.04 **Programme de formation**

La Ville et le Syndicat conviennent de mettre sur pied, conjointement, un programme de formation. Ce programme tient compte des besoins de formation de la Ville, dans les différentes fonctions.

Les parties conviennent qu'elles peuvent discuter des questions relatives au programme de formation au comité des relations de travail.

36.05 **Cliniques de formation**

- 1- La Ville offre aux employés qui le désirent des cliniques de formation dans les différentes fonctions existant dans les divisions Voie publique et Bâtiments et services afin de faciliter l'application des différents mouvements de main-d'œuvre.
- 2- En fonction des besoins déterminés par la Ville, les cliniques de formation sont offertes par fonction, dans chacun des secteurs ou divisions, s'il y a lieu.
- 3- Afin de respecter la progression naturelle dans les classifications, notamment à la voie publique, soit ; de journalier à Chauffeur opérateur « B », à Chauffeur opérateur « CD », à Chauffeur opérateur « E », de telles cliniques de formation sont offertes aux employés, par ordre d'ancienneté, en tenant compte des besoins opérationnels.

Toutefois, suivant les besoins opérationnels, dans le cas où un employé temporaire ou un employé régulier ou en probation ayant moins d'ancienneté a été formé à une fonction avant un employé régulier ou en probation possédant plus d'ancienneté, ce dernier pourra bénéficier, s'il y a lieu, d'une prolongation du délai de dix (10) jours prévu à l'alinéa 13.07. La présente disposition s'applique en autant que cet employé ait déjà fait une telle demande de formation par le passé.

ARTICLE 36**FORMATION (suite)**

(36.05)

- 4- La Ville et le Syndicat conviennent de tenir des rencontres avec le formateur désigné par la Ville afin d'élaborer le mode de fonctionnement de ces cliniques de formation, l'évaluation et le suivi qui doivent conclure les cliniques.
- 5- Les parties conviennent de discuter au *Comité de relations de travail* de toutes questions relatives à la formation, notamment des besoins identifiés, de la fréquence des cliniques offertes, des difficultés rencontrées et de toutes autres problématiques identifiées.

36.06**Clinique d'entraînement – Opérateur réfection de patinoires**

- 1- Les employés intéressés à suivre un entraînement à la fonction d'opérateur réfection de patinoires doivent soumettre leur demande, par écrit, conformément à l'affichage.
- 2- Il appartient au responsable désigné de décider s'il doit mettre fin à l'entraînement d'un employé, en lui fournissant les raisons qui ont motivé sa décision.
- 3- Ces périodes d'entraînement peuvent être tenues en dehors des heures normales de travail.
- 4- Au cours de la période d'entraînement, l'employé est rémunéré à son taux de salaire régulier.
- 5- L'employé doit détenir un permis de conduire conforme aux exigences gouvernementales.
- 6- Advenant un poste vacant d'opérateur – réfection de patinoires, le choix se fait parmi les employés ayant subi avec succès l'entraînement, et ce, conformément à l'alinéa 13.03 de la convention collective.
- 7- La candidature d'un employé qui n'a pas suivi de cours est considérée, pourvu qu'il puisse satisfaire aux exigences du programme d'évaluation des fonctions.

ARTICLE 36**FORMATION (suite)**

36.07 Sans nuire aux opérations du Service, la Ville s'engage, selon les besoins, à aider les chauffeurs-opérateurs ainsi que les employés de métier à parfaire leurs connaissances pratiques ou techniques.

Le comité de relations de travail élabore les modalités d'application du paragraphe précité.

36.08 Lorsqu'une législation ou une réglementation d'ordre public rend obligatoire pour les employés travaillant habituellement sur des chantiers de construction des cours de sécurité, l'employeur convient que ces cours seront donnés pendant les heures normales de travail sans perte de salaire à des moments qui ne nuiront pas aux opérations du Service.

La Ville défraie le coût de l'examen pour l'obtention de toute nouvelle carte de qualification qu'elle pourrait exiger.

36.09 La Ville s'engage à rembourser toutes les cartes de compétence exigées par les lois ou des règlements et par la Ville en cours d'emploi pour exercer les fonctions décrites à la convention collective.

36.10 Exigence d'emploi – formation OPA – affectation permanente - Service des travaux publics

Lors du comblement d'un poste vacant de façon permanente (affectation permanente) dont l'une des exigences est de posséder la formation OPA la Ville accepte la candidature d'un employé ne possédant pas celle-ci ; néanmoins, l'employé doit s'engager à suivre et réussir la formation OPA pendant sa période d'essai prévue à l'alinéa 13.03 c). Si l'employé n'a pas eu l'opportunité pendant cette période d'essai de suivre la formation OPA, sa période d'essai est prolongée pour le temps nécessaire. À défaut, l'employé est retourné à son ancien poste de travail. Il est entendu que ces modalités ne s'appliquent que pour les affectations permanentes seulement. Pour bénéficier du présent paragraphe, un employé doit déjà avoir cumulé six (6) mois de travail dans la fonction d'*Aide-préposé Entretien des réseaux* avant d'obtenir un poste permanent de *Préposé Entretien des réseaux*.

ARTICLE 37**MESURES PARTICULIÈRES**

37.01 Lorsqu'un employé a des limitations fonctionnelles permanentes, la Ville peut, après entente avec le Syndicat, convenir de mesures ou aménagements facilitant le maintien actif au travail de l'employé. Telles conditions particulières doivent faire l'objet d'une entente consignée par écrit advenant qu'une ou l'autre des dispositions de la convention collective soit en cause.

37.02 **Postes réservés**

La Ville reconnaît la possibilité de désigner jusqu'à quatre (4) postes vacants, dont deux (2) aux sites de dépôts secs, pour des employés dont les habiletés et les capacités fonctionnelles sont réduites à cause d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle et/ou maladie et qui sont incapables de réintégrer leur poste ou un autre poste en raison de cette réduction mais qui sont capables de remplir les exigences du poste désigné.

La présente disposition ne peut entraîner de supplantation pour les employés réguliers. Cette affectation ne peut dépasser l'âge normal de la retraite.

ARTICLE 38**DIVERS**

38.01 Lettres d'entente

Les parties conviennent du renouvellement pour la durée de la convention collective des lettres d'entente en vigueur au moment de la signature de la présente convention collective et qu'elles ont convenu de reconduire. Ces lettres d'entente sont réputées faire partie intégrante de la convention.

Toutes les nouvelles lettres d'entente signées par les parties en même temps que la convention ou pendant sa durée sont aussi réputées faire partie intégrante de la convention collective.

38.02 Poursuites judiciaires

- a) L'employé appelé à témoigner concernant un événement survenu dans l'exercice de ses fonctions pour le compte de la Ville de Laval ou à la demande d'un tiers reçoit son salaire régulier comme s'il avait été au travail.
- b) La Ville s'engage à assumer la défense et la protection d'un employé poursuivi ou assigné devant les tribunaux à la suite d'actes ou d'omissions commises dans l'exercice de ses fonctions, le tout conformément aux dispositions de l'article 604.6 de la Loi des cités et villes.
- c) Lorsqu'un employé retraité est requis de revenir au travail ou à comparaître devant une Cour de justice pour une cause découlant de l'exercice de sa fonction alors qu'il était au service de la Ville, il a droit à la rémunération prévue à l'Annexe « A » de la convention collective.

38.03 Rétroactivité

Les salaires qui apparaissent à l'Annexe « A » s'appliquent à compter du 1^{er} janvier 2016 sur toutes les heures payées en temps régulier ou en temps supplémentaire à tous les employés de la Ville de même qu'à tous les employés qui ont pris leur retraite depuis le 1^{er} janvier 2016 de même qu'aux successions des employés décédés depuis cette même date.

La rétroactivité est payée au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention collective.

38.04 Remorquage

La Ville ne fait pas appel à des contracteurs extérieurs quant au remorquage des véhicules de la Ville à moins qu'il ne s'agisse d'une situation d'urgence, qu'il n'y ait pas d'employés réguliers disponibles et aptes à effectuer ce travail ou encore qu'il n'y ait pas d'équipement adéquat de remorquage de disponible, appartenant à la Ville.

ARTICLE 39**PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS**

- 39.01** Ville de Laval met des ressources professionnelles à la disposition de ses employés au prise avec des difficultés personnelles ou professionnelles.
- 39.02** La décision de demander ou d'accepter de l'aide appartient uniquement à l'employé en difficulté. Les échanges qu'il peut avoir avec des personnes ressources demeurent strictement confidentiels. Leur contenu ne peut être dévoilé à qui que ce soit, sauf avec le consentement ou sur demande de l'employé.
- 39.03** La décision d'un employé d'avoir recours au P.A.E. ne met aucunement en danger son emploi ou ses chances d'avancement. Cependant, l'employé ne bénéficie d'aucun privilège et doit continuer de satisfaire aux exigences normales et courantes de ses fonctions au sein de Ville de Laval, à moins que son état de santé ne requière que d'autres dispositions soient prises.
- 39.04** Le programme offre des services d'information et de consultation à court terme et de référence aux frais de Ville de Laval. Par ailleurs, les services reliés à des ressources ou organismes privés, s'ils ne sont pas prévus dans le cadre des assurances collectives, sont aux frais de l'employé.
- 39.05** Les services précédemment mentionnés s'obtiennent de manière confidentielle en composant, en tout temps, le numéro de téléphone apparaissant dans le feuillet descriptif du P.A.E. Ce feuillet est remis à chaque employé au moment de son embauche et est accessible, en tout temps, sur les lieux de travail.
- 39.06** De plus, la Ville et le Syndicat reconnaissent que dans le cadre d'un tel programme, l'employé a tout avantage à bénéficier du soutien de ses pairs. À cet effet, l'employé agissant à ce titre peut être libéré, si nécessaire, avec traitement, en autant que son intervention est approuvée au préalable par le responsable externe du P.A.E.
- 39.07** La Ville reconnaît également la nécessité que tout employé agissant à titre de pair auprès des employés qui éprouvent des difficultés personnelles ou professionnelles doit recevoir une formation en conséquence.
- 39.08** Il est entendu que la Ville s'engage à assumer tous les frais afférents à ladite formation.
- 39.09** Les modalités de formation seront déterminées par le comité de coordination du P.A.E. ou par toute autre personne désignée par ce dernier.

ARTICLE 39**PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS (suite)**

39.10

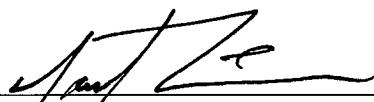
La Ville et le Syndicat s'entendent pour qu'un représentant des employés, désigné par le Syndicat, participe aux séances du comité de coordination du P.A.E. accompagné ou non d'un membre de l'exécutif syndical. Les parties s'entendent également pour que ledit comité définisse son rôle et ses fonctions.

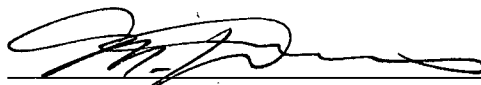
ARTICLE 40**DURÉE DE LA CONVENTION**


- 40.01** La présente convention collective entre en vigueur à compter de la date de sa signature et elle expire le **31 décembre 2021**.
- 40.02** La présente convention demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement, et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

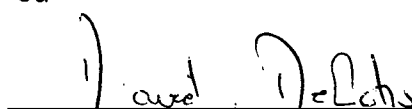
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Laval, ce 20^e jour du mois de décembre 2017.

SYNDICAT DES COLS BLEUS DE VILLE DE LAVAL, S.C.F.P., section locale 4545 **VILLE DE LAVAL**

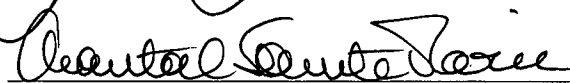

M. Martin Gagnon, Président

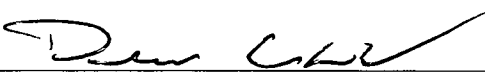

M. Marc Demers, Maire
ou


M. Stéphane Lavoie, Vice-président

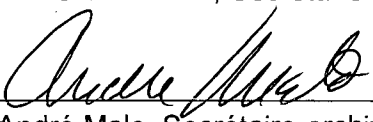

M. David De Cotis, Vice-président,
Comité exécutif

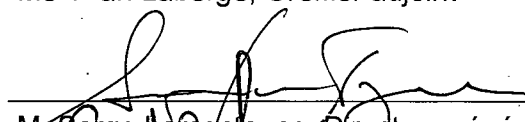
M. Francis Desjardins, Vice-président, santé et sécurité


Me Chantal Sainte-Marie, Greffière
ou



M. Denis Coulombe, Secrétaire-trésorier

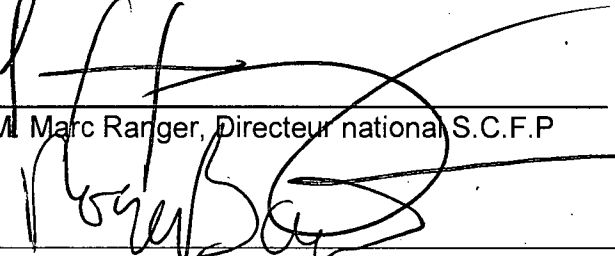
Me Yvan Laberge, Greffier adjoint


M. André Malo, Secrétaire-archiviste


M. Serge Lamontagne, Directeur général

M. Marc Ranger, Directeur national S.C.F.P


M. Marc-André Vigeant, Directeur du
Services des ressources humaines


M. Roger Bazinet, conseiller syndical

Annexe « A »

Échelles salaires et classifications

Classe 1.

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
2015-07-01	20,14	21,40	22,66	23,92	25,18
2016-01-01	20,54	21,83	23,11	24,40	25,68
2017-01-01	20,95	22,26	23,58	24,89	26,20
2018-01-01	21,37	22,71	24,05	25,38	26,72
2019-01-01	21,80	23,16	24,53	25,89	27,26
2020-01-01	22,29	23,69	25,08	26,47	27,87
2021-01-01	22,85	24,28	25,71	27,14	28,57
2021-12-31	22,91	24,34	25,77	27,20	28,64

GARDIEN DE BÂTISSE
GARDIEN DE GARAGE

**Annexe « A »
Échelles salaires et classifications**

Classe 2

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
2015-07-01	20,72	22,01	23,31	24,60	25,90
2016-01-01	21,13	22,45	23,78	25,09	26,42
2017-01-01	21,56	22,90	24,25	25,59	26,95
2018-01-01	21,99	23,36	24,74	26,11	27,49
2019-01-01	22,43	23,82	25,23	26,63	28,03
2020-01-01	22,93	24,36	25,80	27,23	28,67
2021-01-01	23,51	24,97	26,44	27,91	29,38
2021-12-31	23,56	25,03	26,51	27,98	29,46

MESSAGER
PRÉPOSÉ AUX AIRES DE RÉCEPTION DES MATÉRIAUX SECS

**Annexe « A »
Échelles salaires et classifications**

Classe 3

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
2015-07-01	21,27	22,60	23,93	25,26	26,59
2016-01-01	21,70	23,05	24,41	25,77	27,12
2017-01-01	22,13	23,51	24,90	26,28	27,66
2018-01-01	22,57	23,98	25,39	26,81	28,22
2019-01-01	23,02	24,46	25,90	27,34	28,78
2020-01-01	23,54	25,01	26,49	27,96	29,43
2021-01-01	24,13	25,64	27,15	28,66	30,17
2021-12-31	24,19	25,70	27,22	28,73	30,24

AIDE OPÉRATEUR EAU POTABLE
AIDE OPÉRATEUR EAUX USÉES
CHAUFFEUR-OPÉRATEUR "A"
JOURNALIER
PRÉPOSÉ AU MATÉRIEL

**Annexe « A »
Échelles salaires et classifications**

Classe 4

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
2015-07-01	21,84	23,20	24,57	25,93	27,30
2016-01-01	22,28	23,66	25,06	26,45	27,85
2017-01-01	22,72	24,14	25,56	26,98	28,40
2018-01-01	23,18	24,62	26,07	27,52	28,97
2019-01-01	23,64	25,11	26,60	28,07	29,55
2020-01-01	24,17	25,68	27,19	28,70	30,22
2021-01-01	24,78	26,32	27,87	29,42	30,97
2021-12-31	24,84	26,39	27,94	29,49	31,05

AIDE OPÉRATEUR NETTOYAGE RÉSEAUX
 APPRENTI ÉLAGUEUR
 APPRENTI MÉCANICIEN POSTE DE POMPAGE
 APPRENTI PLOMBIER
 CHAUFFEUR OPÉRATEUR DÉCHIQUETEUSE
 JARDINIER
 LIVREUR
 OPÉRATEUR RÉFECTION PATINOIRE
 PRÉPOSÉ AU MATÉRIEL AU TRANSPORT MESSAGERIE
 PRÉPOSÉ AU COMPTEUR D'EAU

**Annexe « A »
Échelles salaires et classifications**

Classe 5

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
2015-07-01	22,40	23,80	25,21	26,61	28,01
2016-01-01	22,85	24,28	25,71	27,14	28,57
2017-01-01	23,30	24,76	26,23	27,69	29,14
2018-01-01	23,77	25,26	26,75	28,24	29,72
2019-01-01	24,25	25,76	27,29	28,80	30,32
2020-01-01	24,79	26,34	27,90	29,45	31,00
2021-01-01	25,41	27,00	28,60	30,19	31,78
2021-12-31	25,48	27,07	28,67	30,26	31,86

CHAUFFEUR OPÉRATEUR "B"
CHAUFFEUR - OUVRIER D'ENTRETIEN SIGNALISATION
PRÉPOSÉ À LA FOURRIÈRE ET RÉCUPÉRATION
PRÉPOSÉ ENTRETIEN
PRÉPOSÉ ENTRETIEN
RÂTELEUR

**Annexe « A »
Échelles salaires et classifications**

Classe 6

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
2015-07-01	22,97	24,41	25,84	27,28	28,71
2016-01-01	23,43	24,90	26,36	27,83	29,28
2017-01-01	23,90	25,40	26,88	28,38	29,87
2018-01-01	24,38	25,90	27,42	28,95	30,47
2019-01-01	24,86	26,42	27,97	29,53	31,08
2020-01-01	25,42	27,02	28,60	30,19	31,78
2021-01-01	26,06	27,69	29,31	30,95	32,57
2021-12-31	26,12	27,76	29,39	31,03	32,65

AIDE PRÉPOSÉ ENTRETIEN DES RÉSEAUX
 APPRENTI ÉLECTRICIEN SIGNALISATION
 CHAUFFEUR OPÉRATEUR CENTRE DE LA NATURE
 CHAUFFEUR OPÉRATEUR "C-D"
 EXTERMINATEUR
 JARDINIER CENTRE DE LA NATURE
 MAGASINIER
 OPÉRATEUR ENTRETIEN USINE
 PRÉPOSÉ AUX SOINS DES ANIMAUX
 PRÉPOSÉ GESTION DES BIENS SAISIS
 SÉRIGRAPHE
 TIREUR DE JOINT

**Annexe « A »
Échelles salaires et classifications**

Classe 7

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
2015-07-01	23,52	24,99	26,46	27,93	29,40
2016-01-01	23,99	25,49	26,99	28,49	29,99
2017-01-01	24,47	26,00	27,53	29,06	30,59
2018-01-01	24,96	26,52	28,08	29,64	31,20
2019-01-01	25,46	27,05	28,64	30,23	31,82
2020-01-01	26,03	27,66	29,29	30,91	32,54
2021-01-01	26,68	28,35	30,02	31,69	33,35
2021-12-31	26,75	28,42	30,09	31,76	33,44

CHAUFFEUR OPÉRATEUR NETTOYAGE DES RÉSEAUX
ÉLAGUEUR
PEINTRE
SERRURIER

Annexe « A »
Échelles salaires et classifications

Classe 8

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
2015-07-01	24,08	25,59	27,09	28,60	30,10
2016-01-01	24,56	26,10	27,63	29,17	30,70
2017-01-01	25,05	26,62	28,18	29,76	31,32
2018-01-01	25,55	27,16	28,75	30,35	31,94
2019-01-01	26,06	27,70	29,32	30,96	32,58
2020-01-01	26,65	28,32	29,98	31,65	33,31
2021-01-01	27,32	29,03	30,73	32,45	34,15
2021-12-31	27,39	29,10	30,81	32,53	34,23

CHAUFFEUR OPÉRATEUR "E"

Annexe « A »
Échelles salaires et classifications

Classe 9

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
2015-07-01	24,67	26,21	27,76	29,30	30,84
2016-01-01	25,16	26,73	28,32	29,89	31,46
2017-01-01	25,67	27,27	28,88	30,48	32,09
2018-01-01	26,18	27,81	29,46	31,09	32,73
2019-01-01	26,70	28,37	30,05	31,72	33,38
2020-01-01	27,30	29,01	30,72	32,43	34,13
2021-01-01	27,99	29,73	31,49	33,24	34,99
2021-12-31	28,06	29,81	31,57	33,32	35,07

MÉCANICIENS D'USINES
 MÉCANICIENS POSTE DE POMPAGE
 MENUISIER
 OPÉRATEUR EAU POTABLE - EAUX USÉES
 PLOMBIER
 PRÉPOSÉ ENTRETIEN DES RÉSEAUX
 SOUDEUR

**Annexe « A »
Échelles salaires et classifications**

Classe 10

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
2015-07-01	25,21	26,78	28,36	29,93	31,51
2016-01-01	25,71	27,32	28,93	30,53	32,14
2017-01-01	26,23	27,86	29,51	31,14	32,78
2018-01-01	26,75	28,42	30,10	31,76	33,44
2019-01-01	27,29	28,99	30,70	32,40	34,11
2020-01-01	27,90	29,64	31,39	33,13	34,87
2021-01-01	28,60	30,38	32,17	33,95	35,75
2021-12-31	28,67	30,46	32,25	34,04	35,84

ÉLECTRICIEN EAU POTABLE ET EAUX USÉES
 ÉLECTRICIEN EN BÂTIMENTS
 ÉLECTRICIEN EN SIGNALISATION
 MÉCANICIEN MACHINES FIXES
 MÉCANICIEN SÉNIOR RÉFRIGÉRATION
 MÉCANICIEN VÉHICULES ET ÉQUIPEMENTS
 MENUISIER CHEF D'ATELIER
 TUYAUTEUR

ANNEXE « B » AFFECTATION ET ANCIENNETÉ

ANNEXE « C » CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

- 1- L'employé régulier peut bénéficier d'un congé à traitement différé lorsqu'il a acquis sept (7) ans d'ancienneté, incluant la période de paiement du congé.
- 2- L'employé régulier qui désire bénéficier d'un congé à traitement différé doit en faire la demande, par écrit, à la direction de son service. Une telle demande ne peut être refusée sans motif valable. Les directions des services définissent le nombre maximal d'employés réguliers qui peuvent s'absenter en même temps, étant entendu que ce nombre comprend toutes les absences prévisibles.
- 3- Le congé à traitement différé se prend uniquement à la fin de la période d'étalement du revenu. Il est d'une durée de six (6) ou douze (12) mois complets continus.
- 4- Au moment de sa demande, l'employé régulier indique sa préférence quant aux dates de début et de fin de son congé à traitement différé. L'employé régulier qui bénéficie d'un tel congé s'engage à réintégrer son emploi au terme de son congé à traitement différé pour une période au moins égale à la durée de son congé, sauf dans le cas d'un départ définitif ou de la mise à la retraite de la Ville de Laval.
- 5- Les périodes de participation au régime sont les suivantes :

Durée du congé	* Durée de la participation au régime	% du salaire étalé
6 mois	30 mois	80%
12 mois	60 mois	80%

* La durée de la participation au régime comprend la période travaillée et la période du congé.

- a) Au cours de la période de participation au régime, le total des absences pour maladie ou accident (excluant les quinze (15) premiers jours), lésion professionnelle, ou sans traitement ne peuvent excéder six (6) mois. La durée du régime est alors prolongée d'autant. La date de prise du congé est alors reportée à une date convenue entre la Ville et l'employé régulier.
 - b) Toute absence excédant six (6) mois interrompt automatiquement l'entente et la Ville rembourse à l'employé régulier les sommes retenues aux fins du congé à traitement différé.
- 6- Avantages sociaux

Pendant la durée totale du régime de congé à traitement différé, l'employé régulier bénéficie des avantages prévus à la convention collective selon le pourcentage établi pour l'étalement du revenu.

ANNEXE « C » CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ (suite)

7- Régime de retraite et assurance collective

- a) Pendant la durée totale du régime de congé à traitement différé, les contributions de l'employé régulier au régime d'assurance collective sont calculées comme si son revenu n'était pas étalé.
- b) Pour la durée totale du régime de congé à traitement différé, l'employé régulier est réputé participer au régime de retraite tout comme s'il n'y avait aucune entente ni étalement de son revenu annuel. Les contributions de l'employé régulier sont donc celles qu'il verserait s'il recevait son plein traitement régulier.
- c) Durant la portion paiement du régime de congé à traitement différé, l'employé régulier reçoit toute prime, allocation ou somme forfaitaire à laquelle il a droit comme si son traitement régulier n'était pas étalé.
- d) Pendant la portion congé du régime de congé à traitement différé, l'employé régulier ne reçoit que le pourcentage de traitement auquel il a droit compte tenu de l'entente.

ANNEXE « D » AFFECTATION TEMPORAIRE

**FORMULAIRE À UTILISER POUR LES AFFECTATIONS TEMPORAIRES DE
PLUS D'UNE (1) SEMAINE ET JUSQU'À TRENTE (30) JOURS****13.04 D) I.**

POSTE TEMPORAIRE OFFERT

Poste : _____ Secteur/division : _____

Horaire de travail : _____ Quart de travail : _____

Durée prévue de l'affectation : _____
(maximum de 30 jours)**EMPLOYÉ AYANT OBTENU LE REMPLACEMENT :**

Nom : _____ N° employé : _____

Service : _____ Division : _____

ENGAGEMENTS_____
Signature de l'employé_____
Signature du superviseur_____
Date_____
Date

**ANNEXE « E » RAPPORT – DIFFÉRENDS – RÉCLAMATIONS DE TEMPS
SUPPLÉMENTAIRE**

À TITRE INDICATIF SEULEMENT



Service des Travaux publics

Réservé à la direction

_____ - _____

RAPPORT – DIFFÉRENDS – RÉCLAMATIONS DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Information générale : **Date de la demande :** _____

Secteur : _____ **Division :** _____

Nom de l'employé : _____ **# Employé :** _____

Date de l'événement : _____

Nature des travaux : _____

Nombre d'heures réclamées : _____ **Demi** **ple**

Fonction visée par la demande : _____

Faits : _____

Analyse du superviseur ou superviseur-chef :

Nom du superviseur ou superviseur-chef (lettre moulée) : _____

Signature du superviseur ou superviseur-chef : _____

Date _____

**ANNEXE « E » RAPPORT – DIFFÉRENDS – RÉCLAMATIONS DE TEMPS
SUPPLÉMENTAIRE (suite)**

À compléter par le responsable du secteur ou de la division :

Cette réclamation doit être payée : Oui Non

Motif du refus : _____

Signature du superviseur chef : _____ Date _____

À compléter par le chef de division – Ressources humaines Travaux publics :

Autorisation de paiement : Oui Non

Signature : _____ Date _____

Envoyé à la partie syndicale le : _____

ANNEXE « F » APPLICATION DE LA DISPONIBILITÉ

La prime de disponibilité applicable aux différents articles de la convention collective, est offerte aux employés volontaires selon un principe d'ancienneté, par rotation.

S'il n'y a aucun employé volontaire, le gestionnaire assignera, par ordre inverse d'ancienneté, l'employé qui sera en disponibilité et qui obtiendra la prime prévue à 21.04. Le même employé ne peut pas être assigné plus d'une (1) fois au cours d'un même mois.

Lors de besoins en temps supplémentaire, l'employé en disponibilité aura l'obligation d'effectuer le travail requis, si les employés ayant le moins d'heure supplémentaires que lui ont refusés d'effectuer ce temps supplémentaire ou n'ont pas été rejoint.

Exemple d'application :

Employé	Sem 1	Sem 2	Sem 3	Sem 4	Sem 5	Sem 6
1	Non				Oui	
2	Oui					Non
3		Oui				Non
4			Non			Non
5			Non			Oui
6			Oui			
7				Oui		

La prime est applicable pour toutes les heures où le travailleur n'est pas au travail sur son horaire régulier.

Toutes les autres modalités de la convention collective s'appliquent.

ANNEXE « G » FONCTIONS QUI BÉNÉFICIENT DE LA PRIME DE RÉTENTION

Aide-opérateur eau potable et eaux usées
Apprenti-élagueur
Apprenti électricien signalisation
Élagueur
Électricien en bâtiment
Électricien en eau potable et eaux usées
Électricien en signalisation
Exterminateur
Mécanicien d'usines
Mécanicien machines fixes
Mécanicien postes de pompage
Mécanicien senior réfrigération
Mécanicien véhicules et équipements
Menuisier
Menuisier chef d'atelier
Opérateur eau potable et eaux usées
Opérateur entretien usine
Peintre
Plombier
Sérigraphe
Soudeur
Serrurier
Tireur de joint
Tuyauteur

ANNEXE « H » APPLICATION DE LA LOI 430

Considérant l'application de la loi 430 ;

Considérant les besoins de l'employeur et les obligations des employés et de la Ville, dans les domaines assujettis à cette loi ;

Considérant les difficultés d'interprétations de ladite loi ;

Considérant que les parties veulent s'entendre sur son application, dont déterminer les moments lors desquels les employés peuvent travailler en temps supplémentaires pour respecter cette loi ;

Considérant que les parties veulent régler leurs différends le plus rapidement possible;
Les parties s'engagent :

- 1- Dans les soixante (60) jours de la signature de la convention, à mettre en place un comité paritaire, composé de deux (2) représentants de chaque partie, en plus de la possibilité d'ajouter un spécialiste syndical et patronal choisi par chaque partie ;
- 2- Ce comité devra en arriver à des conclusions satisfaisantes quant à l'application à donner à la loi 430, notamment de déterminer à quels moments les employés des différents quarts de travail peuvent travailler en temps supplémentaire, compte tenu des obligations de la loi et de la convention collective ;
- 3-Advenant que certains points ne fassent pas l'objet d'un consensus entre les parties, celles-ci conviennent de référer leur (s) différend (s) à un médiateur-arbitre choisi d'un commun accord, qui déposera un rapport de médiation liant les parties.

ANNEXE « I » UNIFORMES ET PIÈCES D'UNIFORMES FOURNIS PAR LA VILLE

- 1- Le nombre de points attribués à la banque pour chacune des fonctions est établi de la manière ci-dessous. De plus, cinquante (50) points sont ajoutés annuellement en plus du nombre total de points attribué à chacune des fonctions. Ces points supplémentaires doivent obligatoirement être réservés pour l'achat d'un (1) manteau ou de deux (2) couvre-tout d'hiver dont la prochaine distribution est prévue en septembre 2014 et, par la suite, à tous les trois (3) ans. Un nouvel employé qui se voit remettre un manteau dans l'année de livraison ne sera pas éligible à la distribution prévue en septembre de la même année.

FONCTIONS	TOTAL DE POINTS
aide opérateur eau potable	151
aide opérateur eaux usées	151
aide opérateur nettoyage réseaux	211
aide-préposé entretien des réseaux*	211
apprenti élagueur	132
aide électricien signalisation	132
apprenti électricien signalisation	132
apprenti méca. Véhicules et équip.	211
apprenti mécanicien postes pompage	211
apprenti plombier	132
chauffeur et ouvrier ent. et sign.	162
chauffeur opér. Déchi.	132
chauffeur opérateur A	162
chauffeur opérateur B	162
chauffeur opérateur cat. D	162
chauffeur opérateur cat. E	162
chauffeur opérateur cat. C	162
Chauffeur-opé. nettoyeur réseaux	211
Élagueur	132
électricien bâtiment	132
électricien eau potable/eaux usées	132
électricien signalisation	132
Exterminateur	132
gardien de bâtisses	181
gardien de garage	181
Jardinier	162
jardinier centre nature	132
journalier	162
livreur	211
magasinier	151
mécanicien chauffage ventilation	211
mécanicien machines fixes*	211
mécanicien poste pompage	211
mécanicien sénior réfrigération*	211
mécanicien usines	211
mécanicien véhicules/équipements*	211
menuisier	132
menuisier chef d'atelier	132
messenger	132
opérateur centre gestion	151
opérateur eau potable	151
opérateur eaux usées	151
opérateur entretien usine	151
opérateur réfection patinoire	202

ANNEXE « I » UNIFORMES ET PIÈCES D'UNIFORMES FOURNIS PAR LA VILLE

(suite)

FONCTIONS	TOTAL DE POINTS
peintre	132
plombier	132
préposé aires récept. Mat. Secs	132
préposé au matériel	162
préposé au matériel trans. Mess.	132
préposé compteurs eau	132
préposé entretien	132
préposé entretien réseaux*	211
préposé fourrière et récupération	132
préposé gestion des biens et saisies	132
préposé soins animaux dom.	132
rateleur	162
sérigraphe	132
serrurier	132
soudeur*	211
tireur de joints	132
tuyauteur	211

* Employés de ces fonctions doivent obligatoirement porter des couvre-tout en proban/ignifuge.

- 2- Le nombre de points attribuables à chacun des articles disponibles est établi de la manière suivante :

ARTICLES	NB DE POINTS
Pantalon	16
Chemise à manches longues	18
Chemise à manches courtes	18
Couvre-tout bleu	30
Couvre-tout orange avec bandes réfléchissantes	30
Sarrau	19
T-shirt	6
Veston**	59
Cravate**	5
Polar avec ou sans manche	51
Manteau 3 en 1 ou 2 couvre-tout d'hiver	150
Bottes d'hiver	85
Couvre-chaussures Neos – Modèle Adventurer ou équivalent	69
Coton ouaté	19
Chandail manches longues 100% coton**	19
Tuque	23
T-shirt de sécurité	24
Pantalon doublé	35
Couvre-tout doublé hiver (1 pièce)	102
Pantalon cargo 100% coton **	42
Couvre-tout doublé hiver (1 ou 2 pièces)	165
Mitaines	43
Casquette	16
Pantalon cargo	72
Manteau soft shell	*

ANNEXE « I » UNIFORMES ET PIÈCES D'UNIFORMES FOURNIS PAR LA VILLE

(suite)

* La Ville fera parvenir au Syndicat le nombre de points alloués pour cette pièce d'uniforme dans les 30 jours suivant la signature de la convention collective

** Transport / Messagerie seulement (livreurs et gardiens)

- 3- La fonction que l'employé occupe au 1^{er} octobre de chaque année servira à l'établissement du nombre de points qui lui sera alloué pour la totalité des distributions d'uniformes de l'année visée. Cette fonction et les points qui lui sont attribués ne seront donc en aucun temps modifiable avant le 1^{er} octobre de l'année suivante.

ANNEXE « J » HORAIRE D'HIVER – VOIE PUBLIQUE ET PARCS

Équipe de jour de semaine

Lundi	7h30 à 17h00
Mardi	7h30 à 17h00
Mercredi	7h30 à 17h00
Jeudi	7h30 à 17h00

Équipe de nuit en période d'été

Lundi	16h30 à 1h30
Mardi	16h30 à 1h30
Mercredi	16h30 à 1h30
Jeudi	16h30 à 1h30

Équipe de nuit en période d'hiver

Lundi	19h30 à 5h00
Mardi	19h30 à 5h00
Mercredi	19h30 à 5h00
Jeudi	19h30 à 5h00

Équipe de fin de semaine

Vendredi	7h00 à 19h00
Samedi	7h00 à 19h00
Dimanche	7h00 à 19h00

Répartition du temps supplémentaire selon les dispositions prévues à l'article 20

Équipe de jour

Lundi au jeudi	17h00 à 19h30
Vendredi	7h00 à 19h00
Samedi	7h00 à 19h00
Dimanche	7h00 à 19h00

Équipe de nuit

Lundi au	5h00 à 7h30
Vendredi	19h00 à 7h00
Samedi	19h00 à 7h00
Dimanche	19h00 à 7h00

Équipe de fin de semaine, sous réserve de l'application de la Loi 430 :

Lundi	00h00 à 23h59
Mardi	00h00 à 23h59
Mercredi	00h00 à 23h59
Jeudi	00h00 à 23h59
Vendredi	19h00 à 7h00
Samedi	19h00 à 7h00
Dimanche	19h00 à 7h00

**ANNEXE « M » MODIFICATION AU RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS
DE LA VILLE
DE LAVAL**

Intégrer entente L 15 et maintenir

Les modifications suivantes sont apportées au chapitre 17 du Régime de retraite des employés de Ville de Laval :

- 1- La rente maximale de retraite prévue à l'article 17.8.3 est augmentée, à compter du 1^{er} janvier 2013, au plafond des prestations constituées, tel que prévu à la Loi de l'impôt sur le revenu, et ce, à la fois pour le service passé (avant le 1^{er} janvier 2013) et pour le service futur (à compter du 1^{er} janvier 2013).

De plus, les participants retraités entre le 1^{er} février 2010 et le 31 décembre 2012 qui ont vu leur rente alors réduite par le plafond des rentes prévu au régime verront leur rente réajustée rétroactivement de façon à éliminer tout plafond appliqué.

- 2- La prestation de décès après la retraite prévue aux articles 17.9.2 à 17.9.10 est remplacée pour les crédits de rente accumulés à compter du 1^{er} janvier 2013, pour tout participant actif à cette date et pour tout participant qui deviendra actif après cette date, par une garantie de 120 versements mensuels (dix années), sans réversibilité au conjoint à 60 %.

Si le conjoint du participant n'a pas renoncé à ses droits à une rente réversible à 60 % prévus en vertu de la Loi RCR, le montant de la rente du participant est alors établi par équivalence actuarielle avec la rente de forme normale décrite ci-dessus.

- 3- L'indexation annuelle des rentes servies prévue à l'article 17.11.3 est modifiée, pour les crédits de rente accumulés à compter du 1^{er} janvier 2013, pour tout participant actif à cette date et pour tout participant qui deviendra actif après cette date, afin de prévoir une indexation annuelle fixe de 1 %. L'augmentation accordée ne doit pas faire en sorte que l'augmentation totale accordée depuis le début du versement des prestations soit supérieure à l'augmentation de l'IPC pour la même période.
- 4- Les cotisations salariales prévues à l'article 17.3.1 sont augmentées, telles qu'indiqué au tableau suivant :

Date	Taux de cotisation
À compter du 1 ^{er} janvier 2012	8,0 %
À compter du 1 ^{er} janvier 2013	8,5 %
À compter du 1 ^{er} janvier 2014	9,0 %

- 5- À compter du 1^{er} janvier 2013, une cotisation additionnelle annuelle de 1,5 % du salaire cotisable est versée, en excédent du coût de service courant minimum requis en vertu d'une évaluation actuarielle.

Cette cotisation additionnelle est versée à un fonds de stabilisation et sert, en premier lieu, de marge de sécurité afin de stabiliser les coûts à long terme du régime et de minimiser l'ampleur des fluctuations découlant en grande partie de la variabilité des rendements (i.e.

financer les déficits actuariels pouvant survenir en vertu des crédits accumulés à compter du 1^{er} janvier 2013).

**ANNEXE «M» MODIFICATION AU RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DE
VILLE DE LAVAL (suite)**

En second lieu, cette marge sert à l'octroi d'une indexation conditionnelle additionnelle à celle prévue à l'article 17.11.3.

Cet octroi d'indexation ne peut engendrer de cotisations additionnelles de la part de la Ville.

À chaque évaluation actuarielle, l'actuaire établit, selon les hypothèses de capitalisation applicable à cette date, le niveau d'indexation pouvant être octroyé à même le fonds de stabilisation pour tous les crédits de rente accumulés à compter du 1^{er} janvier 2013 (à la fois pour les participants actifs et pour les retraités). Les rentes servies en date du 1^{er} janvier suivant sont alors ajustées en fonction du niveau d'indexation ainsi déterminé, avec ajustement proportionnel dans la première année de retraite.

Cette indexation conditionnelle additionnelle est garantie pour les trois années suivant la date de l'évaluation actuarielle. Le fonds de stabilisation est alors réduit par la valeur de cette indexation conditionnelle additionnelle garantie (valeur alors transférée aux engagements du régime).

Le niveau d'indexation octroyé par le fonds de stabilisation ne peut excéder l'inflation cumulative (100% de l'augmentation de l'IPC), nette de l'indexation fixe de 1% prévue à l'article 17.11.3.

La mécanique finale entourant l'octroi de cette indexation conditionnelle additionnelle sera déterminée en fonction des modifications réglementaires nécessaires à la mise en place de telles modalités (sujet au niveau de marges minimales établies par la réglementation présentement discutées avec la Régie des rentes du Québec).

Les parties conviennent de collaborer afin de faire les représentations nécessaires auprès de la Régie des rentes du Québec pour obtenir les autorisations requises à cet effet. Sans quoi, l'entente devra être modifiée, en toute bonne foi, de manière à obtenir des résultats similaires.

LETTRE D'ENTENTE N° 1

**OBJET : Restructuration de la Division Gestion des véhicules et équipements
Poste de livreur**

Dans le cadre de la restructuration de la Division Gestion des véhicules et équipements du Service des ressources matérielles, les parties aux présentes conviennent de ce qui suit :

Considérant l'abolition de la fonction de débosselaar-peintre, et malgré les modalités d'application prévues à l'article 13, mouvement de main-d'œuvre de la convention collective, l'employé suivant est nommé au poste de livreur, Division Gestion des véhicules et équipements, à l'atelier central :

GIROUX, Gilles

53-41062

Horaire de soir : 15h00 à 23h30
(moins 30 minutes pour le repas)

Cet employé conserve sa classification actuelle et peut être appelé à effectuer des tâches d'ajusteur-carrossier, telles qu'ajuster des charnières de portes, de capot, de vitres, de glaces latérales, etc.

LETTRE D'ENTENTE N° 2

OBJET : Niveau d'emploi minimal

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le nombre de postes permanents autorisés au budget 2017 (576) de même que ceux qui seront ajoutés conformément à la présente entente seront maintenus pour la durée de la présente convention collective (en plus de ceux du pavage si l'essai est concluant en fin de la période d'essai).

Hiver 2017-2018

Service des travaux publics

➤ Voie publique

- Six (6) postes de *Chauffeur « E »* ;
- Dix-huit (18) postes de *Chauffeur « C-D »* ;
- Six (6) postes de *Chauffeur « B »* ;
- Quatre (4) postes de *Préposés à l'entretien des réseaux* ;
- Quatre (4) postes de *Aide-préposés à l'entretien des réseaux*.

Ces nouveaux postes sont assignés à un horaire de fin de semaine, de jour, et sont répartis à l'intérieur des trois (3) zones. Une équipe d'urgence est affectée sur tout le territoire.

➤ GVE

- Trois (3) postes de *Mécaniciens de véhicules et équipements* ;
- Un (1) poste de *Soudeur*.

Ces nouveaux postes sont assignés à un horaire de jour de fin de semaine.

Service des achats et de la gestion contractuelle

➤ Centre de distribution

- Un (1) magasinier

Ce nouveau poste est assigné à un horaire de jour de fin de semaine.

LETTRE D'ENTENTE N° 2 (suite)

➤ La Pinière

- Deux (2) postes d'Opérateurs réseau

2018

La Ville procède, au plus tard au 1^{er} juin 2018, en ajout des 621 employé-e-s permanents déjà en place, à la création de cinq (5) postes permanents supplémentaires. La Ville procédera à la création de ces postes en fonction des besoins identifiés et le syndicat en sera informé dans le cadre des rencontres du comité d'organisation du travail. De plus, la Ville discutera, dans le cadre de ce comité, de la possibilité de la création de postes permanents additionnels au CLSDS (arénas).

2019

La Ville procède, au plus tard au 1^{er} juin 2019, à la création de vingt-cinq (25) postes supplémentaires. Le nombre d'employé-e-s permanents total à cette date est ainsi de 651. La Ville procédera à la création de ces postes en fonction des besoins identifiés et le syndicat en sera informé dans le cadre des rencontres du comité d'organisation du travail.

2020

La Ville procède, au plus tard au 1^{er} juin 2020, à la création de douze (12) postes supplémentaires. Le nombre d'employé-e-s permanents total à cette date est ainsi de 663. La Ville convient de faire part des besoins identifiés dans le cadre des rencontres du Comité d'organisation du travail. La Ville procédera à la création de ces postes en fonction des besoins identifiés et le syndicat en sera informé dans le cadre des rencontres du comité d'organisation du travail.

2021

L'Employeur maintien un minimum de 663 employé-e-s permanents sous réserve de la création de postes permanents supplémentaires créés à la suite des travaux du comité, auquel cas le niveau minimal d'effectif à maintenir est ajusté en conséquence (exemple : l'essai au pavage).

Les discussions se poursuivront au comité d'organisation du travail au cours de l'année 2021, avant l'échéance de la convention collective, afin de revoir les besoins d'effectifs.

1. Comblement de postes

Le comblement des postes créés en vertu du point 1 de la présente lettre d'entente se fait conformément à l'article 13 de la convention collective. Il est entendu que s'il y a un poste vacant et qu'il n'y a pas de candidat qualifié à la Ville et que l'employeur recrute à l'extérieur, celui-ci devient automatiquement un employé en probation. Aucun des employés de la Ville ne devient régulier suite à cette embauche. Sous réserve d'une embauche externe effectuée en fonction de ce qui précède, un employé temporaire devient employé en probation, puis employé régulier au terme d'un processus de

comblement d'un poste permanent. La présente lettre d'entente est réputée faire partie intégrante de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE N° 3

OBJET : Stagiaire d'institutions scolaires

- 1- L'institution scolaire doit convenir avec un responsable du Centre de la nature, soit le chef de division ou son représentant, de l'horaire de chaque stagiaire.
- 2- L'institution scolaire doit informer le Syndicat des cols bleus de Ville de Laval inc. de l'horaire et des tâches du stagiaire ; de plus, le nom de l'employé manuel supervisant le stagiaire devra être précisé au Syndicat.
- 3- Le responsable du Centre de la nature transmettra à l'employé superviseur les coordonnées du stage, soit le nom du stagiaire, son horaire et ses tâches.
- 4- Advenant une absence ou un changement du stagiaire, la date de reprise devra être convenue avec le responsable du Centre de la nature et le Syndicat des cols bleus.
- 5- Chaque stage est d'une durée maximale de six (6) mois.
- 6- Un même employé superviseur ne pourra encadrer plus d'un stagiaire en même temps.
- 7- Seuls les employés permanents pourront superviser un stagiaire effectuant des tâches manuelles.

LETTRE D'ENTENTE N° 4

OBJET : REER collectif

Les parties conviennent de ce qui suit :

- 1- Le Service des ressources humaines de Ville de Laval consent à retenir du salaire de l'employé qui en fait la demande un montant qui sera ensuite versé au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec ou dans un REER collectif par le biais de la Fiducie Desjardins ou du Trust Banque Nationale.
- 2- L'employé qui en fait la demande, et qui n'est pas membre de l'unité des cols bleus, peut se prévaloir de ce privilège à la condition que la direction de son unité le lui permette.
- 3- Ce montant est déduit du salaire brut de l'employé, avant que ne soit effectué le calcul des montants d'impôt sur le revenu à payer.
- 4- La Ville se dégage de toute responsabilité quant aux limites de déductions permises par la Loi en ce qui a trait aux REER.
- 5- La Ville n'effectue aucune gestion des montants déduits à la source, c'est-à-dire :
 - s'il y a production d'un chèque de paie, il y a déduction ;
 - s'il n'y a pas production d'un chèque de paie, aucune déduction n'est effectuée.
- 6- L'employé qui fait un tel choix doit en aviser, par écrit, la division de la paie et ce choix est irrévocable quant à la fréquence des déductions, c'est-à-dire hebdomadairement, et au montant choisi.
- 7- L'employé qui le désire, peut, en tout temps, révoquer sa décision ; cependant, il ne pourra à nouveau se prévaloir de ce privilège pour le reste de l'année de calendrier en cours.
- 8- La Ville transmettra au Comité de retraite des cols bleus jusqu'à la mise en place du nouveau régime et par la suite au Syndicat, sur une base mensuelle, la liste des employés qui contribuent au REER collectif ainsi que les montants contribués par chacun.

LETTRE D'ENTENTE N° 5

OBJET : Resurfaçage d'asphalte

La Ville convient de ne pas confier en sous-traitance les travaux manuels de resurfaçage d'asphalte et de les faire accomplir par les employés dans la mesure où la Ville possède l'équipement nécessaire.

Tous travaux de resurfaçage d'asphalte qui requièrent des équipements dont la Ville est dépourvue peuvent être confiés en sous-traitance.

LETTRE D'ENTENTE N° 6

OBJET : Opération du brise-roc (Tramac)

La Ville convient de confier à ses employés l'opération de la machinerie citée en titre, selon les conditions suivantes :

- 1- Six (6) appareils équipés de brise-roc (Tramac) sont mis à la disposition du Service des travaux publics et localisés dans chacun des secteurs.
- 2- En tout temps, un maximum de six (6) appareils sont opérés par les employés de la Ville.
- 3- Ces appareils sont opérés par les employés à la condition que cette pratique ne vienne en aucun temps déranger, contrevenir ou empêcher tout type d'opération en cours ou jugé prioritaire.
- 4- La décision du choix de l'opérateur, selon les conditions reliées aux opérations dans le secteur, revient au superviseur chef.

LETTRE D'ENTENTE N° 7

OBJET : Prime d'opération « opérateur – centre de gestion » et « opérateur – filtration »

CONSIDÉRANT les discussions tenues entre les parties relativement au sujet en titre :

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Les employés permanents de la Division eau potable ci-dessous reçoivent une prime de rotation de cinquante cents (0,50\$) pour chaque heure d'opération (quarts de douze (12) heures) effectuée à l'usine de production d'eau potable ou au centre de gestion à l'exclusion des heures du quart de jour du lundi au vendredi inclusivement. Cependant, la prime de rotation est payable à l'occasion des jours de fêtes chômés et payés, tel que prévu à l'article 22 de la convention collective. La prime n'est pas versée aux employés rémunérés en temps supplémentaire. Le paiement de cette prime est soumis aux dispositions de la convention collective des employés cols bleus de Ville de Laval.

BEAUCHEMIN, Jean-Pierre
CHRÉTIEN, Martin
DUGUAY, Denis
PAQUETTE, Denis

LETTRE D'ENTENTE N° 8

OBJET : Monsieur Guy Roy

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1- M. Roy maintient son statut d'employé permanent et demeure assujéti aux dispositions de la lettre d'entente n° 23 en ce qui concerne les employés de l'Annexe « B ».
- 2- M. Roy occupera un poste de journalier (à titre d'employé permanent ou suivant les dispositions de l'Annexe « B ») en fonction de ses limitations fonctionnelles, et ce, au secteur Bâtiments. Advenant un déplacement de M. Roy, il y aura entente entre les parties.
- 3- M. Roy sera payé en fonction d'un horaire de travail de vingt (20) heures par semaine (quatre (4) heures par jour), et ce, cinq (5) jours par semaine ou quatre (4) jours selon les dispositions de la convention collective.
- 4- Pendant la durée de son emploi à la Ville, et ce, malgré les dispositions de la convention collective et plus particulièrement de la lettre d'entente n° 23, M. Roy demeurera journalier et ne pourra poser sa candidature à tout autre emploi, à moins d'entente contraire entre les parties.
- 5- La présente entente est faite sans préjudice et dans le seul but de procurer un emploi à M. Roy, et ce, compte tenu de la gravité de son accident de travail. De plus, la présente entente ne saurait valoir à titre de précédent et ne pourra être invoquée lors de procédures de quelque nature que ce soit.
- 6- M. Roy sera assujéti aux avantages prévus à la convention collective. Sous réserve de la légalité de cette disposition en regard de la Loi et/ou du règlement municipal concernant le régime supplémentaire de rentes en vigueur, les cotisations au régime supplémentaire de rentes seront calculées comme si M. Roy était au travail à temps plein.

LETTRE D'ENTENTE N° 9

OBJET : **Modification à la convention collective**

CONSIDÉRANT la création de nouveaux horaires de travail dans la convention collective ainsi que les modifications importantes apportées aux dispositions concernant les mouvements de main d'œuvre et la gestion des heures supplémentaires;

CONSIDÉRANT que les parties reconnaissent que des économies sont attribuables à ces modifications, notamment quant aux modifications aux articles 13, 19 et 20;

CONSIDÉRANT également les modifications apportées à certaines dispositions à caractère monétaire;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. En plus des augmentations salariales prévues à l'article 32, un pourcentage additionnel de 0,25% est applicable à compter du 1^{er} janvier 2020 ;
2. En plus des augmentations salariales prévues à l'article 32 et du 0,25% prévu au point 1, un pourcentage additionnel de 0,50% est applicable à compter du 1^{er} janvier 2021;
3. Au 31 décembre 2021, un pourcentage additionnel de 0,25% est ajouté au salaire.

LETTRE D'ENTENTE N° 10

OBJET : Travail à l'interne et mobilité dans la gestion du personnel

Sans restreindre la portée générale de la convention collective, les parties conviennent de ce qui suit :

- 1- À l'intérieur d'une zone, les employés des différents secteurs de la zone pourront être utilisés en fonction des besoins de la Ville, et ce sans restriction.
- 2- Les opérations de soufflage, de tracteur-trottoirs, de balai et de citerne sont des opérations devant gérées au niveau de l'ensemble du territoire de la Ville, et ce, sans restriction en ce qui concerne les zones ou les secteurs.
- 3- La Ville pourra décider de faire faire certaines activités dans une zone donnée par des employés provenant des autres zones, à la condition que dans ces autres zones d'où proviennent les employés on ne fasse ce même type d'activités par d'autres employés de la Ville.
- 4- Des activités de réfection de la chaussée feront l'objet d'une période d'essai, mise en place le plus tôt possible, d'un maximum de trois (3) ans précédant la date d'expiration de la présente convention collective, selon les paramètres que les parties devront convenir.
- 5- Suite à la mise en service de l'usine de bio-méthanisation que la Ville prévoit réaliser, la Ville a l'intention de confier l'opération et l'entretien des équipements reliés directement au procédé de l'usine de bio-méthanisation à des employés membres de l'accréditation syndicale du *Syndicat des Cols Bleus de Ville de Laval*.
- 6- Suite à la mise en service du futur complexe aquatique, la Ville a l'intention de confier des travaux d'entretien, selon la pratique actuelle, aux employés de métier membres de l'accréditation syndicale du *Syndicat des Cols Bleus de Ville de Laval*.
- 7- Suite à une nouvelle construction visant à remplacer un aréna actuel, la Ville confirme son intention de confier l'opération de cet aréna, selon la pratique actuelle, à des employés membres de l'accréditation syndicale du *Syndicat des Cols Bleus de Ville de Laval*. Il en est de même pour l'opération de l'aréna Guimond qui a été acquis par la Ville, et ce, au terme de la période transitoire prévue au contrat de vente. La présente disposition n'est pas applicable dans le cas de la Place Bell.
- 8- Toutes autres activités actuellement confiées à l'externe pourra faire l'objet d'une analyse au *Comité d'organisation du travail (COT)* en vue de son rapatriement.

éventuel à l'interne, si la main d'œuvre le permet ou selon l'intérêt économique que cela pourrait représenter pour la Ville.

LETTRE D'ENTENTE N° 11

OBJET : Comité sur la réorganisation du travail

CONSIDÉRANT que les parties ont la ferme volonté de revoir la façon dont la Ville dispense les services à ses citoyens ;

CONSIDÉRANT que les objectifs visés par les parties sont les suivants :

- ❖ Amélioration des services fournis aux citoyens de Laval ;
- ❖ Évaluation des possibilités d'économie récurrente réelle de certaines activités avec une qualité équivalente ;
- ❖ Revalorisation du travail des cols bleus ;

CONSIDÉRANT l'ampleur des travaux et l'amélioration en continu que nécessitent de nouvelles façons de faire, les parties procéderont :

- ❖ soit par l'étude des procédures et processus de travail par activité ;
- ❖ soit par des études et analyse des activités ;
- ❖ soit par tout moyen jugé approprié à l'atteinte des objectifs ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1- Mise en place d'un comité paritaire sur la réorganisation du travail par Service.
- 2- Trente (30) jours après la signature de la convention collective, une première rencontre aura lieu pour mettre en place le calendrier de rencontres.
- 3- Les réunions de ce comité sont considérées au même titre qu'une rencontre de comité de relations de travail.
- 4- Les modalités et l'application de la présente lettre d'entente ne pourront faire l'objet d'aucun grief.
- 5- Cette lettre d'entente demeure en vigueur jusqu'au renouvellement de la prochaine convention collective.

LETTRE D'ENTENTE N° 12

**OBJET : Madame Brigitte Morin
Monsieur Alain Oigny**

Les parties conviennent que madame Brigitte Morin et monsieur Alain Oigny continueront d'occuper les postes qu'ils occupent habituellement ou d'autres postes similaires dont ils rencontrent les exigences étant entendu que l'ensemble des règles prévues à l'article 13 ne s'applique pas dans leur cas.

Ces employés reçoivent le salaire prévu à la fonction de journalier de la convention collective.

Ces employés deviennent réguliers au moment de la signature de la convention collective et leur ancienneté pour fins de détermination d'échelons est réputée être le 2 février 2000.

LETTRE D'ENTENTE N° 17

OBJET : Utilisation d'un système électronique de surveillance

CONSIDÉRANT les discussions intervenues entre les parties ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1- Les systèmes électroniques du guet, de caméra, de système de positionnement mondial (G.P.S.), d'observation et d'écoute sont utilisés dans les seuls buts d'améliorer les services aux citoyens, d'assurer la sécurité des personnes et des lieux et de protéger la Ville à l'égard d'actes, tels que le vol, la fraude et les dommages à la propriété.
- 2- Les données recueillies par ces systèmes sous quelque forme ne peuvent servir à l'application de mesures disciplinaires que lorsqu'elles font état de la commission d'une faute de la nature d'un acte criminel. Le cas échéant, si la Ville entend imposer une mesure disciplinaire dans pareilles circonstances, elle doit au préalable communiquer la preuve au Syndicat.
- 3- À moins que de tels systèmes soient temporairement installés dans le cadre d'une enquête portant sur des actes de nature criminelle, la Ville en identifie l'emplacement.

LETTRE D'ENTENTE N° 18

OBJET : Mouvement de main-d'oeuvre

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1- La période d'essai de trente (30) jours travaillés prévue à la convention collective sera réputée avoir été complétée avec satisfaction dans le cas des employés qui désirent obtenir une affectation temporaire à la condition qu'ils satisfassent aux exigences prévues ci-après :
 - i. avoir les qualifications requises pour la fonction faisant l'objet de la période d'essai ci-haut mentionnée ;
 - ii. avoir effectué les tâches à accomplir avec, le cas échéant, le même équipement ou un équipement similaire durant une période de trois (3) mois au cours des trois (3) dernières années ;
 - iii. renoncer à son droit de réintégrer son ancienne fonction aux termes de l'article 13.03 c) de la convention collective.
- 2- Pour pouvoir bénéficier des dispositions prévues au paragraphe 1-, l'employé doit accepter de signer un formulaire prévu à cet effet et prévoyant expressément qu'il renonce à son droit de réintégrer son ancienne fonction, et ce, dès qu'il accepte l'affectation temporaire.
- 3- Le formulaire prévu au paragraphe 2- est offert par l'employeur aux employés qui satisfont aux exigences prévues au paragraphe 1- des présentes. Le choix de l'employé est irrévocable et il est consigné sur le formulaire apparaissant en annexe et qui doit être signé par l'employé et le représentant autorisé de l'employeur.
- 4- Si un employé exerce un droit de retour sur une fonction d'un employé qui a bénéficié d'une période d'essai réduite en vertu des dispositions du paragraphe 1- des présentes, dans un tel cas, la période d'essai réduite est réputée ne pas avoir existé de même que tous les mouvements de personnel qui y sont reliés en conséquence de quoi les employés réintègrent les fonctions et conservent les droits auxquels ils auraient eu droit n'eut été de l'application des dispositions du paragraphe 1- des présentes.

LETTRE D'ENTENTE N° 19

OBJET : Chauffeur-opérateur / Catégorie « E »

a) La fonction de chauffeur-opérateur catégorie « E » est constituée de deux (2) sous-catégories :

- Chauffeur-opérateur catégorie « E-1 » qui regroupe les véhicules et pièces d'équipement suivants :

Balai, souffleuse, tracteur chargeur

- Chauffeur-opérateur catégorie « E-2 » qui regroupe les véhicules et pièces d'équipement suivants :

Tracteur excavateur, auto-niveleuse, balai, souffleuse, tracteur chargeur

La Ville émet des cartes de compétence dans les deux (2) sous-catégories « E-1 et E-2 ».

b) Temps supplémentaire

Advenant que du temps supplémentaire doit être effectué, il doit d'abord être offert aux chauffeurs-opérateurs de catégorie « E-1 et E-2 », du secteur concerné, aptes à effectuer le travail, en tenant compte des heures de temps supplémentaire déjà effectuées.

Par la suite, le temps supplémentaire est offert selon les modalités prévues à l'article 20.04, paragraphe a), de la convention collective.

c) Formation

Des cours de formation sont offerts en priorité aux chauffeurs-opérateurs de catégorie « E-1 », de façon à leur permettre d'acquérir les cartes de compétence qui leur manquent.

La Ville fournit au Syndicat la liste et le nombre de chauffeurs-opérateurs requis dans chaque sous-catégorie et dans chaque secteur.

LETTRE D'ENTENTE N° 20

FORMULAIRE

PÉRIODE D'ESSAI ARTICLE 13 – MOUVEMENT DE PERSONNEL LETTRE D'ENTENTE N° 20

Section réservée à l'employé

Je _____ désire mettre fin à ma période d'essai au
Nom de l'employé

poste de _____ en vertu de l'affichage n° _____
Titre du poste

afin d'obtenir un poste en affectation temporaire.

Je reconnais qu'en signant la présente j'accepte toutes les conditions prévues à la lettre d'entente n° 20 et, de façon plus particulière, je renonce à mon droit au désistement sur le poste où je suis en période d'essai.

Signature de l'employé : _____

Section réservée à l'employeur

Par la présente, je reconnais que _____ rencontre les exigences prévues à l'article 1 de la lettre d'entente n° 20.

Signature du supérieur immédiat : _____

Signature du surintendant : _____

Signature du directeur : _____

DATE : / /
 A M J

LETTRE D'ENTENTE N° 21

OBJET : Programme d'allocation de retraite

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1- Un programme d'allocation de retraite est mis en vigueur le 2 février 2002.
- 2- Les employés sont admissibles prioritairement selon l'ordre suivant :
 - i. les employés âgés de soixante-cinq (65) ans et plus.
 - ii. l'employé dont le total
 - de l'âge et
 - de deux fois l'anciennetéest le plus élevé.
- 3- Les années reconnues aux fins du calcul du montant d'allocation de retraite sont la somme des années d'ancienneté et des semaines travaillées, converties sur une base annuelle, comme employé surnuméraire ou temporaire.

Années d'ancienneté + semaines travaillées comme employé
surnuméraire ou temporaire

52

Le montant total d'allocation de retraite pour l'année 2012 est de deux mille six cents dollars (2 600,00\$). Pour chacune des années suivantes, le montant d'allocation de retraite sera établi par le Syndicat avant le 2 février. Ce montant d'allocation est d'abord utilisé pour payer les primes d'assurance que le retraité aurait dû payer pour une période n'excédant pas cent vingt (120) mois.

Le montant total retenu à ces fins est en fonction de la prime établie lors de la retraite du participant, des prestations choisies et du nombre de mois prévus pour le paiement des primes. Le solde de l'allocation de retraite non retenue pour le paiement des primes est payable :

- a) sous forme forfaitaire ; ou
- b) sous forme de paiements annuels égaux dont le nombre est limité à dix (10) et qui ont été convenus avec le participant. Tout solde résiduel, s'il y a lieu, est ajouté au premier paiement annuel.

Considérant que le Syndicat est seul responsable de l'établissement du montant de l'allocation, des critères d'admissibilité au programme, des modalités entourant le versement des prestations, etc., l'obligation de la Ville se limite au versement du capital disponible prévu au paragraphe 5-

LETTRE D'ENTENTE N° 21 (suite)

- 4- Pour bénéficier du programme, l'employé doit prendre sa retraite et avoir soumis une demande à cet effet au Service des ressources humaines qui devra transmettre l'information au Syndicat. Tout employé qui prend sa retraite et qui n'est pas admissible prioritairement selon les critères définis au paragraphe 2- de la présente lettre sera inscrit sur une liste d'attente jusqu'à ce qu'il devienne admissible prioritairement. Durant cette période d'attente (à partir de la retraite), l'employé bénéficie du paiement des primes d'assurance collective par l'employeur, tel que décrit au paragraphe 3-.
- 5- Le nombre de demandes pouvant être acceptées sera limité au capital disponible. Le capital disponible est calculé comme étant trois et un quart pour cent (3,25%) des salaires versés au cours de la période comprise entre le 2 février d'une année et le 1^{er} février de l'année suivante pour la période de 2002 à 2007, trois virgule six cent vingt-cinq pour cent (3,625%) pour 2008 et quatre pour cent (4,00%) des salaires versés pour les années suivantes, augmenté de tout capital disponible non utilisé dans le cadre du programme au cours d'une année antérieure.
- Le salaire comprend le temps régulier et supplémentaire, vacances, journées de maladie et versements pour invalidité de courte durée. Le capital disponible est estimé pour chaque année de la convention collective. Le montant est disponible pour le paiement requis des allocations de retraite dès la première journée de chaque année de la convention collective.
- 6- Au décès d'un retraité, le solde du montant retenu non utilisé aux fins du paiement des primes et le solde non versé des paiements annuels convenus avec le retraité deviennent payables au conjoint ou, à défaut, à ses héritiers légaux.
- 7- Le principe est maintenu d'année en année à moins d'une entente à l'effet contraire entre les parties devant être ratifiée par la majorité des membres du Syndicat.
- 8- Par exception, le programme s'applique aux employés qui sont à l'emploi du 1^{er} février 2000 ou après et qui prendront leur retraite à compter du 1^{er} novembre 2001.
- 9- Les modalités d'application relativement aux invalides en date du 1^{er} février 2000 sont les suivantes :
- a) Tous les employés en invalidité totale permanente et qui ont fait l'objet d'une résolution du Comité exécutif permettant leur remplacement avant le 2 février 2000 ne sont pas admissibles au programme.
 - b) Les employés en invalidité totale permanente et qui ont fait l'objet d'une résolution du Comité exécutif permettant leur remplacement à compter du 2 février 2000 demeurent admissibles au programme. Toutefois, le calcul de l'ancienneté pour fins d'application du programme doit exclure la période subséquente à la date à compter de laquelle le remplacement est permis.
- 10- Les frais encourus par la Ville ou le Syndicat dans le cadre de l'administration du programme demeurent à la charge des entités respectives.

LETTRE D'ENTENTE N° 21 (suite)

- 11- Toute documentation pertinente relative au programme est disponible et accessible aux entités impliquées, soit la Ville et le Syndicat.

La Ville préparera un rapport trimestriel faisant état des allocations de retraite et d'un estimé du solde de capital disponible aux fins du programme.

Un rapport final annuel sera préparé à la fin de chaque année de la convention collective afin de déterminer tout montant non utilisé pour des allocations de retraite. Ce rapport contiendra une liste des retraités illustrant pour chacun le solde du montant retenu non utilisé pour le paiement des primes et le solde non versé des paiements annuels convenus avec le retraité.

- 12- Advenant que les parties mettent fin au programme, tout montant de capital disponible non utilisé aux fins du programme, réduit le cas échéant, de tous les frais et honoraires relatifs aux calculs et travaux découlant de la terminaison dudit programme, sera distribué aux employés selon la formule suivante :

$$A = \frac{B \times D}{C}$$

A : Montant remis à l'employé lors de la fin du programme

B : Salaire annuel de l'employé cumulatif à partir du début du programme jusqu'à sa fin

C : Salaire annuel cumulatif de tous les employés à partir du début du programme jusqu'à sa fin

D : Montant du capital disponible non utilisé du programme, net des frais et honoraires afférents

Le salaire des employés sera réajusté de trois virgule un pour cent (3,1%).

LETTRE D'ENTENTE N° 22

OBJET : M. Alain Oigny

- CONSIDÉRANT** le grief n° 04-115 déposé par le Syndicat au nom de monsieur Alain Oigny ;
- CONSIDÉRANT** l'audition de tel grief déjà engagée devant Me Maureen Flynn, arbitre de griefs ;
- CONSIDÉRANT** les termes et dispositions de la lettre d'entente n° 13 concernant madame Brigitte Morin et monsieur Alain Oigny, laquelle est annexée et fait partie intégrante de la convention collective ;
- CONSIDÉRANT** que telle lettre d'entente constituait et constitue toujours une mesure d'accommodement ;
- CONSIDÉRANT** la demande expresse de monsieur Oigny et du Syndicat et la recommandation du médecin traitant de monsieur Oigny à l'effet de lui confier un poste différent de celui occupé jusqu'à maintenant ;
- CONSIDÉRANT** que la Ville est disposée à offrir à monsieur Oigny, à titre de mesure d'accommodement, le nouveau poste de journalier-jockey à la Division gestion des véhicules ;

LES PARTIES SIGNATAIRES AUX PRÉSENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1- Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
- 2- La Ville offre à monsieur Oigny, à titre de mesure d'accommodement, le nouveau poste de journalier-jockey à la Division gestion des véhicules, et ce, à compter du 14 janvier 2008.
- 3- Monsieur Alain Oigny et le Syndicat acceptent que le nouveau poste de journalier-jockey à la Division gestion des véhicules soit confié à monsieur Oigny, sans affichage, et ce, à titre de mesure d'accommodement.
- 4- Monsieur Alain Oigny sera sujet à une période d'essai de quatre (4) mois dans son nouveau poste.
- 5- Le nouveau poste de journalier-jockey à la Division gestion des véhicules sera rémunéré à l'échelle de la classe 1 de la convention collective en vigueur.
- 6- Monsieur Alain Oigny et le Syndicat se désistent du grief n° 04-115, donnant à la Ville quittance totale et finale de toute possible réclamation relevant de tel grief.
- 7- Monsieur Alain Oigny se déclare satisfait du présent règlement et donne quittance totale et finale au Syndicat de toute possible réclamation relevant du grief ci-haut mentionné et de la présente entente.

LETTRE D'ENTENTE N° 22 (suite)

- 8- Les parties signataires aux présentes réaffirment et reconduisent les termes et dispositions de la lettre d'entente n° 13, monsieur Oligny et le Syndicat reconnaissant explicitement que monsieur Oligny, dans son nouveau poste, n'est pas régi par les règles prévues à l'article 13 de la convention collective, telle exclusion incluant la possibilité de postuler sur un nouveau poste suite à un affichage.
- 9- Dans l'éventualité où monsieur Alain Oligny souhaiterait occuper un autre poste similaire, il devra rencontrer les exigences et soumettre au Syndicat son intérêt pour ce poste. Le Syndicat transmettra la demande à la Ville.
- 10- La présente lettre d'entente est à titre exceptionnel et ne saurait valoir à titre de précédent dans toute procédure de quelque nature que ce soit.

LETTRE D'ENTENTE N° 23

OBJET : Opérateur – épuration (art. 34)

Les parties conviennent qu'au moment de la mise en opération de toute autre nouvelle usine d'épuration qui viendra s'ajouter au réseau déjà existant, les opérateurs d'usines d'épuration seront affectés à cette nouvelle usine, par ordre d'ancienneté, et bénéficieront des conditions d'évaluation et de salaire prévues à la présente convention collective.

LETTRE D'ENTENTE N° 24

OBJET : Possibilité pour les « opérateurs – centre de gestion » d'occuper à nouveau la fonction d'« opérateur – filtration »

CONSIDÉRANT les discussions tenues entre les parties relativement au sujet en titre ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Les « opérateurs – centre de gestion » en fonction le 3 septembre 1996 seront réputés rencontrer les exigences académiques requises pour occuper éventuellement un poste d'« opérateur – filtration », le tout étant soumis aux dispositions de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE N° 25

OBJET : Épandage d'abrasifs – Voie d'accès de l'autoroute 13

Les parties aux présentes conviennent que les activités dites d'épandage effectuées sur les voies donnant accès à l'autoroute 13 sont considérées comme relevant du secteur 4 (zone ouest).

En conséquence, les parties s'engagent à tenir compte des modalités prévues à la présente lettre d'entente quand il s'agit d'appliquer les articles pertinents de la convention collective des cols bleus.

LETTRE D'ENTENTE N° 26

ATTENDU la convention collective intervenue entre les parties le 19 décembre 2001;

ATTENDU les dispositions de telle convention en particulier à la clause 19.12 et à la lettre d'entente no.26;

ATTENDU que la Ville désire prolonger les délais prévus à la clause 19.12 pour l'implantation des nouvelles structures en ce qui concerne le secteur «Égouts et aqueduc».

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT À SAVOIR :

1. La discussion portant sur les modalités relatives au secteur «Égouts et aqueduc» prévues à l'article 19.12 de la convention collective et la centralisation des activités Égouts et aqueduc prévue à la lettre d'entente no.26 sont reportées.
2. D'ici à ce que les nouvelles structures soient implantées conformément aux dispositions de la clause 19.12 et de la lettre d'entente no.26, les parties acceptent d'agir en fonction de la pratique et des règles prévues à la clause 19.12 de la convention collective précédente intervenue entre elles le 19 mars 1997.
3. En conséquence de ce qui précède, l'application des clauses relatives au temps supplémentaires prévues à 20.04 b) et c) sont suspendues et les parties seront régies par la pratique et les règles prévues aux clauses 20.04 b) et c) de la convention collective précédente intervenue entre elles le 19 mars 1997.
4. Dans le cadre de la présente entente, les parties conviennent de modifier le 5^e paragraphe de la clause 13.04 c) en biffant les mots «dans le Secteur égouts et aqueduc».

LÉTTRE D'ENTENTE N° 27

CONSIDÉRANT la demande du Secrétaire trésorier du Syndicat des cols bleus de Ville de Laval inc. ;

CONSIDÉRANT la résolution n°4 AGS 03 adopté par le Syndicat des cols bleus en assemblée générale spéciale le 13 novembre 2012;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. La ville convient de verser hebdomadairement, en même temps que la paie et sous forme d'une prime à chacun des membres de l'exécutif du Syndicat, les montants soumis par l'exécutif syndical selon la procédure adoptée lors de l'assemblée générale du 13 novembre 2012 des membres du syndicat :
 - a) Les montants applicables pour l'année courante seront soumis en décembre de l'année précédente au Service de la paie;
 - b) Les montants prévus sont assujettis à toutes retenues gouvernementales applicables et ne doivent occasionner de déboursés additionnels pour la Ville;
 - c) Lesdites primes ne sont pas ajoutées au salaire régulier, que ce soit pour la fin de calcul des avantages prévus à la convention collective ou tout autre avantage;
 - d) Le syndicat s'engage à rembourser à la Ville l'équivalent des montants de la prime versée auxdits cols bleus. Pour ce faire, la Ville se rembourse à même les cotisations syndicales. Le syndicat doit également rembourser la part «employeur» des déductions à la source sur la prime versée.
2. La présente lettre d'entente constitue un cas d'espèce qui ne peut être invoqué à titre de précédent ou autrement.
3. La présente entente sera valide uniquement après son acceptation par les autorités dûment constituées de la Ville.

ANNEXE « J »

Recommandation du médiateur en regard de la progression salariale des employés temporairesPRÉAMBULE

À la suite d'instructions que nous avons reçues du ministre du Travail, j'ai été désigné à titre de médiateur-conciliateur le 15 août 2017, et j'ai tenu par la suite des séances de conciliation entre le 15 août et le 30 novembre 2017.

Pendant ces séances de conciliation, j'ai rencontré les parties de façon conjointe et séparée. Suite à des efforts soutenus par les parties lors de ces rencontres, les parties ne sont pas parvenues à suffisamment se rapprocher pour convenir d'un règlement sur la notion de progression des salaires pour les salariés ayant un statut de temporaire et ainsi mettre en péril l'entente de principe conclue entre les parties.

Considérant que le rôle d'un médiateur-conciliateur, nommé par la ministre du Travail, est de travailler avec les parties à trouver un règlement qui soit mutuellement satisfaisant, en raison des mandats ou du contexte dans lequel se déroule la conciliation, le médiateur peut soumettre aux parties ce qu'il estime pouvoir représenter un compromis acceptable pour obtenir un règlement par la négociation et ainsi être en mesure d'éviter un potentiel conflit de travail.

Compte tenu de ce qui précède et après analyse du dossier, j'ai décidé, considérant le contexte particulier de ce dossier et après avoir préalablement avisé les parties, de soumettre aux parties précitées une recommandation visant à établir les paramètres du règlement à intervenir pour ce qui touche la progression salariale des salariés temporaires. Les parties se sont engagées, en ma présence et de façon unanime, lors de la séance du 30 novembre, à présenter la recommandation aux salariés et son acceptation.

Cette recommandation ne constitue d'aucune manière un jugement de quelque nature que je porte sur le bien-fondé des positions syndicales ou patronales.

Elle constitue un tout indivisible qui ne peut être amendée, sauf bien entendu dans le cas d'erreur technique. Elle doit donc être considérée globalement et être acceptée ou refusée dans sa totalité.

Ma recommandation est un ajout à la proposition soumise aux parties lors des différentes séances de conciliation. Ma recommandation intègre l'ensemble des articles et des lettres d'ententes portant sur le renouvellement de la convention collective, et ce tel qu'entendu lors des séances de négociation et de conciliation, sous réserve des éléments suivants qui font partie de ma recommandation finale pour éviter un conflit de travail.

RECOMMANDATION DE RÈGLEMENT

ATTENDU QU'IL s'agit du renouvellement de la convention collective;

ATTENDU QUE les parties ne se sont pas entendues sur des éléments portant sur le monétaire, plus spécifiquement la progression salariale des employés temporaires;

ATTENDU QU'une assemblée générale est prévue au cours du mois de décembre 2017;

ATTENDU QU'IL y a actuellement une entente de principe entre les parties suite aux séances de négociation et de médiation en présence du médiateur-conciliateur;

JE RECOMMANDE QUE les parties conviennent, en regard des points réglés en conciliation, des modifications suivantes, de façon à éviter un conflit de travail;

1. Article 6 portant sur la progression des employés temporaires;

«Au moment de son embauche, l'employé temporaire reçoit le salaire prévu au 1^{er} échelon de la classe salariale de sa fonction, apparaissant à l'annexe « A ». Par la suite, à chaque fois qu'il complète mille huit cent soixante-douze (1 872) heures régulières travaillées, il progresse de l'équivalent d'un demi (1/2) échelon dans l'échelle salariale.

Lorsqu'il débute sa probation, l'employé temporaire est intégré dans l'échelle salariale prévue à l'annexe « A » de sa fonction, à l'échelon immédiatement supérieur, si le salaire qu'il détient à ce moment correspond à un demi (1/2) échelon. Il pourra par la suite progresser à l'échelon suivant après un (1) an de sa nomination.

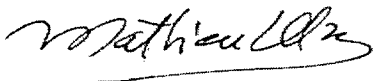
Si le salaire qu'il détient au moment du début de sa probation correspond à un échelon de l'échelle salariale prévue à l'annexe « A », il progressera à l'échelon suivant quand il se sera écoulé une période d'un (1) an depuis l'obtention de cet échelon. »

CONCLUSION

Comme je l'ai mentionné dans le préambule, la présente recommandation n'est pas un jugement du soussigné en faveur de l'une ou l'autre des parties. J'ai recherché le plus honnêtement et le plus objectivement possible un compromis acceptable et c'est avec cette conviction que je me permets de vous inviter à accepter cette recommandation.

La présente recommandation sera présentée aux mandants respectifs des parties.

Je demande aux parties de garder confidentielle la teneur des présentes jusqu'à sa présentation à vos mandants respectifs et de me faire part sans délai de leurs décisions.



Mathieu LeBrun L.L.M,
Médiateur-conciliateur

LETTRE D'ENTENTE

entre le

SYNDICAT DES COLS BLEUS DE VILLE DE LAVAL
(*ci-après appelé « le Syndicat »*)

et la

VILLE DE LAVAL
(*ci-après appelée « la Ville »*)

OBJET : Modalités relatives à la mise en place de la nouvelle convention collective

CONSIDÉRANT que la dernière convention collective entre la Ville de Laval et le Syndicat des cols bleus de Ville de Laval (S.C.F.P. section locale 4545) est venue à échéance le 31 décembre 2015;

CONSIDÉRANT que les parties conviennent d'une nouvelle convention collective qui est en vigueur à compter du 20 décembre 2017 jusqu'au 31 décembre 2021;

CONSIDÉRANT l'intérêt des parties de prévoir certaines mesures transitoires;

CONSIDÉRANT que les ententes suivantes ont été convenues dans le cadre des négociations en vue du renouvellement de la convention collective:

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**1- Implantation des nouveaux horaires de travail**

La ville mettra en application les horaires de l'article 19 tel que convenu à la nouvelle convention collective, et ce, au plus tard le cinq (5) mars 2018;

À cet effet, le Syndicat convient de collaborer pour en faciliter la réalisation.

Il est entendu que, pour l'horaire de fin de semaine, le lieu de poinçon pour la zone « Est » sera le secteur 1, la zone « Centre » sera le secteur 2 et la zone « Ouest » sera le secteur 3.

2- Jours fériés pour les employés temporaires

L'article 22 (jours de fêtes chômées et payés) la nouvelle convention collective s'appliquera aux employés temporaires à compter du 22 décembre 2017.

3- Protocole de retour au travail

La ville s'engage à retirer tous les griefs patronaux qu'elle a déposé dans le cadre de la présente négociation;

La ville se désiste de toute mise en demeure émise et de toute autre mesures prises à l'encontre du syndicat, de ses représentants ou de ses membres durant le conflit;

Enfin, la ville procèdera au remboursement des journées de maladie non payées aux employés déclarés en maladie durant le conflit, et ce, dans un délai de quarante-cinq (45) jours de la signature de la présente convention collective.

4- Paiement de la rétroactivité salariale

La rétroactivité sera versée en deux (2) versements.

Le 1^{er} au montant de mille (1000) dollars brut sera versé aux salariés à l'emploi de la ville avant le 1^{er} janvier 2016 et ce, avant le quinze (15) février 2018.

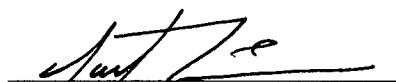
Le solde de la rétroactivité sera versé au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention.


5- Les parties reconnaissent que la présente lettre d'entente constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivant du *Code civil du Québec*, et lie les héritiers, successeurs et ayants droit des parties signataires;

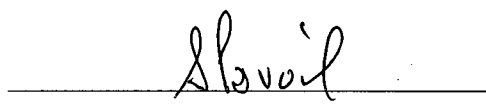
6- La présente lettre d'entente sera valide uniquement après son acceptation par les autorités constituées de la Ville.

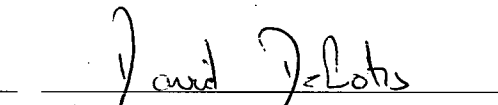
signé le 20 décembre 2017

SYNDICAT DES COLS BLEUS DE VILLE DE LAVAL, S.C.F.P., section locale 4545 VILLE DE LAVAL

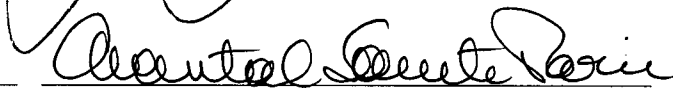

M. Martin Gagnon, Président

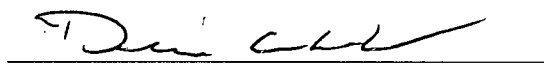

M. Marc Demers, Maire
ou


M. Stéphane Lavoie, Vice-président

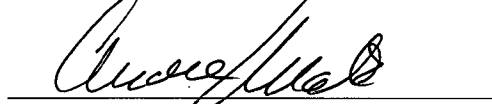

M. David De Cotis, Vice-président,
Comité exécutif

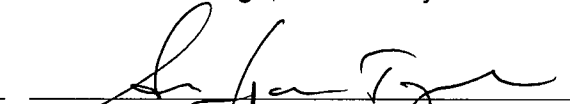
M. Francis Desjardins, Vice-président, santé et sécurité



Me Chantal Sainte-Marie, Greffière
ou



M. Denis Coulombe, Secrétaire-trésorier


Me Yvan Laberge, Greffier adjoint


M. André Malo, Secrétaire-archiviste


M. Serge Lamdragne, Directeur général


M. Marc Ranger, Directeur national S.C.F.P.


M. Marc-André Vigeant, Directeur du Services des ressources humaines


M. Roger Bazinet, Conseiller syndical