

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

**SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL
(SCFP-301)**

Ci-après désigné « Syndicat »

et

VILLE DE DORVAL

Ci-après désignée « Cité »

2018-2023

TABLE DES MATIÈRES

JURIDICTION.....	4
ARTICLE 2 - BUT DE LA CONVENTION	6
ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	6
ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION	6
ARTICLE 5 - DÉFINITION DES EXPRESSIONS	6
ARTICLE 6 - HORAIRE DE TRAVAIL.....	8
ARTICLE 7 - TRAITEMENTS.....	10
ARTICLE 8 - AFFECTATION À UNE FONCTION TEMPORAIRE	12
ARTICLE 9 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	13
ARTICLE 10 - FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES.....	17
ARTICLE 11 - VACANCES PAYÉES.....	19
ARTICLE 12 - CONGÉS SOCIAUX, DE MATERNITÉ ET PARENTAUX.....	22
ARTICLE 13 - AFFAIRES SYNDICALES	27
ARTICLE 14 - TRAITEMENT EN MALADIE ET JOURNÉES PERSONNELLES	28
ARTICLE 15 - SÉCURITÉ SOCIALE	29
ARTICLE 16 - ANCIENNETÉ.....	31
ARTICLE 17 - ASSIGNATION DES VÉHICULES	35
ARTICLE 18 - MESURES DISCIPLINAIRES.....	35
ARTICLE 19 - MODE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS.....	36
ARTICLE 20 - VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENTS.....	38
ARTICLE 21 - AFFICHAGE DES COMMUNICATIONS SYNDICALES	41
ARTICLE 22 - SÉCURITÉ D'EMPLOI ET CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE.....	41
ARTICLE 23 - DROITS ACQUIS	42
ARTICLE 24 - COTISATION SYNDICALE	42
ARTICLE 25 - SALAIRES.....	43
ARTICLE 26 - CONTRATS FORFAITAIRES ET SOUS-TRAITANCE	43
ARTICLE 27 - FONDS DE SOLIDARITÉ (F.T.Q.)	44
ARTICLE 28 - CLASSIFICATION DES FONCTIONS.....	44
ARTICLE 29 - DURÉE DE LA CONVENTION ET RÉTROACTIVITÉ.....	45
ANNEXE « A » : LISTE D'ANCIENNETÉ	47
ANNEXE « B » : LISTE DES FONCTIONS.....	50
ANNEXE « C » : GRILLE SALARIALE.....	51

ANNEXE « F » : MINIMUM D'OUTILS À ÊTRE FOURNIS PAR LES EMPLOYÉS	55
ANNEXE « G » : LISTE DES DROITS ACQUIS.....	56
ANNEXE « H » : SERVICE MAXI-MÉNAGE.....	57
ANNEXE « I » : MANUEL CONJOINT DE CLASSIFICATION DES FONCTIONS	58
ANNEXE « J » : CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	59
ANNEXE « L » : SOUS TRAITANCE	63
ANNEXE - ARTICLE 6.5.....	64
ENTENTE C.D. 2019-001 - FORMATION	66
ANNEXE: PRÉCISION SUR L'APPLICATION DE L'ART. 10.1C	68
ANNEXE – ANDREW CHURCH	69

JURIDICTION

- 1.1 La présente convention collective s'applique à tous les employés Cols bleus régis par le certificat d'accréditation syndical émis conformément aux dispositions du *Code du travail* de la province de Québec en faveur du Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal (SCFP) section locale 301, le 18 juillet 2006, et employés de la Cité.
- 1.2 Les employés exclus de l'unité de négociation ou les employés assignés temporairement à des fonctions exclues de cette même unité ne peuvent pas occuper les fonctions énumérées aux annexes de la présente convention collective, ni effectuer un travail similaire ou connexe au contenu desdites fonctions, sauf pour fins d'entraînement ou d'urgence ou sauf s'il s'agit de transport occasionnel de salariés ou de petites quantités de matériel.

La durée d'une situation d'urgence, au terme du présent alinéa, est limitée à trois (3) heures à compter de l'arrivée sur les lieux d'un représentant autorisé de la Cité. Cependant, une (1) heure après son arrivée sur les lieux, si le représentant de la Cité n'a pu corriger la situation, ce dernier doit confier les travaux à des employés cols bleus s'il juge que la situation est urgente et qu'elle doit être corrigée sans délai. Avant l'arrivée sur place des employés cols bleus convoqués à temps supplémentaire ou assignés à temps régulier, selon le cas, l'employé exclu de la présente unité de négociation peut continuer à effectuer les tâches nécessaires à la correction de la situation. Si la personne exclue de l'unité de négociation doit effectuer des tâches normalement accomplies par des employés cols bleus pour une période de plus de trois (3) heures, la Cité doit, sur demande du Syndicat, faire la preuve des circonstances exceptionnelles, ce qui inclut la situation urgente, qui justifiaient, dans un cas donné, que le travail excède ladite période de trois (3) heures.

Nonobstant les dispositions de la convention collective, la Cité a le droit de participer à des programmes gouvernementaux de création d'emploi et à des programmes de stages en emploi ou d'accès à l'emploi, selon les normes de ces programmes. Les dispositions de la présente convention collective ne s'appliquent pas aux personnes participant à ces programmes, sauf si le participant touche un salaire auquel cas, l'article 24 s'applique. À moins d'entente contraire avec le Syndicat, la Cité ne peut permettre à plus de trois (3) personnes par année de participer aux programmes mentionnés.

1.3 **Comité de relations de travail :**

Le comité est composé de trois (3) représentants de chacune des parties; il se réunit sur demande de l'une ou l'autre des parties. Les représentants syndicaux y siègent sans réduction de salaire.

Le comité a pour mandat de discuter des sujets d'intérêt commun, prévus ou non à la convention collective.

Le comité fait rapport aux instances mandatées des parties; il peut proposer des modifications à la convention collective.

Formation et perfectionnement :

Dans le cadre des travaux du comité de relations de travail, les parties conviennent de traiter de toutes questions relatives à la formation et au perfectionnement, aux changements technologiques, d'étudier plus spécifiquement les besoins de la Cité afin d'identifier les programmes de perfectionnement et de recyclage des employés et, enfin, les besoins de formation en général tout en s'assurant que ceux-ci soient offerts dans le respect des règles d'ancienneté.

1.4 **Comité de prévention et de santé et sécurité au travail**

- a) Le comité paritaire de santé et sécurité au travail est formé de deux (2) personnes désignées par chacune des parties.
- b) Le mandat du comité consiste notamment à :
 - Analyser les documents disponibles et toute l'information pertinente (comptes rendus, statistiques, programme de prévention, études sur les risques);
 - Recommander aux instances appropriées toute mesure de prévention ou de correction en matière de lésions professionnelles, d'accident du travail et de maladies professionnelles;
 - Évaluer et recommander les critères spécifiques de sélection des équipements de protection individuelle à être fournis.
- c) La Cité s'assure de rendre disponible toute l'information requise au bon fonctionnement du comité, notamment :
 - La liste mensuelle des employés victimes d'un accident du travail, la date et la cause de l'accident;
 - Les statistiques compilées de fréquence et de gravité;
 - Copies des mises à jour des lois et règlements;
 - Copie des normes officielles;
 - Les études effectuées suite à des demandes conjointes des parties;
 - Extraits de documents techniques pertinents (ex : fiches signalétiques, etc.);
 - Copie de toutes directives émises en matière de santé et sécurité, d'hygiène, directives applicables aux employés couverts par la présente unité.
- d) Le Syndicat désigne un (1) représentant à la prévention dont le mandat consiste, en collaboration avec les représentants de la Cité désignés par celle-ci, à :
 - Conseiller les employés qui portent plainte relativement à un risque à la santé et sécurité;
 - Participer aux inspections des lieux de travail, lorsque requis;
 - Participer aux enquêtes d'accident, le cas échéant;
 - S'acquitter de tout mandat confié par le comité paritaire SST;

- Assister les employés dans l'exercice des droits que leur confèrent les différentes lois en matière de santé et sécurité au travail.
- e) Les parties conviennent de tenir au moins cinq (5) rencontres par année, ou plus selon les besoins. La convocation doit se tenir après un préavis acheminé à l'autre partie au moins dix (10) jours à l'avance, préavis comportant un ordre du jour avec les sujets à aborder. Les rencontres se tiennent durant les heures normales de travail et les personnes désignées par le Syndicat au sens de l'article 1.4 a) y assistent sans perte de rémunération. Les parties peuvent s'adjoindre toute personne jugée pertinente selon les sujets traités.

ARTICLE 2 - BUT DE LA CONVENTION

- 2.1 Le but de la présente convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations entre la Cité, le Syndicat et ses employés; d'assurer d'une part un meilleur rendement de travail; la protection de la propriété; et d'autre part d'établir des conditions de travail qui rendent justice à tous.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 3.1 La Cité s'engage à traiter ses employés avec considération et le Syndicat s'engage à encourager les employés à fournir un travail loyal et honnête.
- 3.2 La Cité reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif de tous ses employés visés par le certificat d'accréditation émis le 18 juillet 2006 et tout amendement. Seul le Syndicat peut, par l'entremise de ses représentants, conclure des ententes avec les représentants attirés par la Cité.
- 3.3 La Cité s'engage à accorder en tout temps entrée libre au représentant syndical auprès de tous les employés sur les lieux de travail, en autant que l'employé ou les employés concernés aient l'autorisation du directeur du service concerné ou son suppléant en son absence. Il est convenu que de telles visites ne doivent pas donner lieu à des réunions.
- 3.4 Les conseillers externes, tant du Syndicat que de la Cité, peuvent participer aux discussions et réunions entre les parties relatives à la présente convention.

ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION

- 4.1 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Cité de gérer, diriger, administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et de façon compatible avec les stipulations de la présente convention.

ARTICLE 5 - DÉFINITION DES EXPRESSIONS

- 5.1 Afin de faciliter la lecture de la présente convention collective, les Parties ont utilisé le masculin comme genre neutre pour désigner aussi bien les femmes que les hommes.

Aux fins de la présente convention collective de travail, les expressions suivantes ont la signification ci-après indiquée :

EMPLOYÉ : Désigne tout employé de la Cité régi par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail en faveur du Syndicat.

EMPLOYÉ RÉGULIER : Désigne tout employé qui a terminé sa période d'essai, dont l'emploi est requis et nécessaire aux occupations professionnelles normales de la Cité, qui est affecté à une fonction dans laquelle il a été nommé conformément aux articles 16.13 et 16.14 et/ou dont son nom apparaît à l'annexe « A » de la présente convention collective.

EMPLOYÉ TEMPORAIRE : Désigne tout employé qui a complété sa période d'essai et qui est assigné à une fonction pour y accomplir des tâches temporaires, saisonnières ou régulières.

EMPLOYÉ ÉTUDIANT : Désigne toute personne qui durant l'année scolaire a fréquenté un établissement d'enseignement. Les étudiants ne sont pas assujettis à la présente convention collective sauf en ce qui concerne le régime syndical et le taux de traitement prévu à l'annexe C.

La Cité doit, dans tous les cas, aviser par écrit le Syndicat de toute embauche d'employé étudiant.

ANNÉE DE RÉFÉRENCE : Aux fins d'application de la convention collective, année de référence signifie la période qui se termine le dernier vendredi d'avril de chaque année. L'année de référence suivante débute le lendemain.

CHEF D'ÉQUIPE : Signifie l'employé désigné par la Cité qui, en plus de remplir la fonction qui lui est attribuée en propre, dirige, si son supérieur l'exige, deux (2) employés ou plus, mais moins de neuf (9), tout en restant sous la juridiction d'un contremaître. Le chef d'équipe peut ne pas être tenu d'accomplir les tâches de sa fonction propre s'il surveille un personnel dispersé.

CONJOINTS : Signifie les personnes :

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

FONCTION : Poste ou groupe de postes de travail dont les tâches les plus importantes et les plus significatives sont équivalentes, tel que décrit dans la nomenclature constituant les annexes de la présente convention.

PÉRIODE D'ESSAI : Signifie la période pendant laquelle un nouvel employé travaille sept cent vingt (720) heures en temps régulier à la Cité, à l'intérieur d'une période de douze (12) mois consécutifs. L'employé en période d'essai ne peut recourir à la procédure de griefs en cas de licenciement ou de congédiement.

Toutefois, le présent alinéa n'enlève pas à l'employé les droits que lui confèrent les différentes lois.

ROTATION COMPLÈTE : Les employés travaillent en rotation complète lorsqu'ils travaillent en alternance sur tous les quarts et tous les jours de la semaine.

TÂCHE : Affectation particulière de l'employé dans le cadre général de sa fonction et dont l'activité requiert un effort d'ordre physique ou mental en vue d'atteindre un but déterminé.

MOIS COMPLET DE SERVICE : Signifie un mois, défini par la date de la première journée de travail, au cours duquel l'employé n'a pas été absent, sans salaire, plus de dix (10) jours ouvrables dans ce mois. L'absence pour cause de maladie, d'accident de travail, de congé autorisé par la Cité et des congés prévus par la présente convention, n'interrompt pas le service continu sauf lors des congés sans solde.

SERVICES : Pour les fins d'application de la présente convention collective, il y a deux (2) services distincts : Le Service des travaux publics A et le Service des travaux publics B. Ceux-ci sont subdivisés en division.

Service des travaux publics A :

- La division de l'Aqueduc & Égout;
- La division Voirie;
- La division Parcs & Espaces verts;
- La division Horticulture;

Service des travaux publics B :

- La division Menuiserie & Peinture;
- La division Électricité;
- La division Aréna;
- La division Garage (mécanique, soudure et débosselage);
- La division Conciergerie;

ARTICLE 6 - HORAIRE DE TRAVAIL

6.1 Le présent article s'applique aux employés du Service des travaux publics A et B, à l'exception des divisions Aréna et Conciergerie, la patinoire et les chalets, pour lesquels l'horaire est prévu aux articles 6.2, 6.3, 6.4 et 6.5. La semaine de travail de ces derniers est de trente-six (36) heures réparties en quatre jours et demi (4 1/2) de travail.

Les heures normales de travail sont réparties comme suit :

- Du lundi au jeudi : de : 07h30 à 12h00
de : 12h00 à 12h30 - repas
de : 12h30 à 15h30
- Le vendredi : de : 07h30 à 11h30

Pour ce qui est des employés de la division Garage, les heures normales de travail sont réparties comme suit :

- Du lundi au jeudi : de : 07h00 à 11h30
de : 11h30 à 12h00 - repas
de : 12h00 à 15h00
- Le vendredi : de : 07h00 à 11h00

L'employé qui travaille sur ces horaires a droit, chaque jour, à une pause de quinze (15) minutes, sans perte de salaire, durant l'avant-midi pendant les heures normales de travail. Aucune pause n'est permise en après-midi.

Les pauses sont prises sur les lieux du travail ou dans les environs immédiats, incluant un édifice de la Cité. Un employé assigné à l'extérieur pourra déplacer, à l'occasion, en tenant compte de la bonne marche des activités, sa période de repos, après avoir obtenu la permission de son supérieur immédiat.

L'employé qui travaille sur ces horaires a droit, à chaque jour, à l'exception du vendredi, à une période de repas de trente (30) minutes rémunérée pendant les heures normales de travail.

Lorsqu'un employé travaille seul, sans véhicule, à l'extérieur, la Cité voit à lui offrir un transport pour la période du repas, sans occasionner pour cet employé une prolongation de l'arrêt de travail. Lorsqu'un employé travaille seul, sans véhicule, dans un endroit isolé, sans accès à une toilette ou à un restaurant, la Cité voit à lui offrir un transport pour la période de repos.

Dans les deux cas, la Cité affecte une personne au transport dudit employé; lorsqu'un employé est affecté au transport dudit employé travaillant seul et sans véhicule, il peut quitter le lieu de son travail cinq (5) minutes plus tôt et y revenir cinq (5) minutes plus tard.

6.2 Les employés de la Division Conciergerie et de la Division Aréna conservent leurs horaires en vigueur en date de la signature de la présente convention, et ce, conformément à la pratique en vigueur. Ces personnes bénéficient de la période de repas rémunérée, laquelle doit être prise sur les lieux du travail, et ce, conformément à la pratique en vigueur.

6.3 **Établissement d'un quart de soir et/ou de nuit** : Selon les besoins de l'exploitation efficace du service des travaux publics, la Cité peut instituer un quart de travail de soir et/ou de nuit. Dans ce cas, la Cité affiche ses besoins ainsi que la période pendant laquelle elle entend instituer ce quart de travail. Les employés intéressés posent leur candidature. Jusqu'à concurrence des besoins affichés, la Cité sélectionne les employés en fonction de leur ancienneté, en autant qu'ils puissent remplir les exigences normales de la fonction à combler. L'employé qui postule accepte, par le fait même, d'être disponible pour la durée de la période spécifiée à l'affichage. Lesdits horaires sont offerts sur une base volontaire. Les horaires de soir et de nuit sont répartis sur quatre (4) jours ou moins. Les modalités sont discutées, le cas échéant, au comité de relations du travail.

6.4 **Horaire de patinoire** : Selon les besoins, la Cité détermine un horaire de travail pour l'arrosage et l'entretien des patinoires extérieures, nonobstant toute disposition contraire. Les employés intéressés posent leur candidature. Jusqu'à concurrence des besoins affichés, la Cité offre volontairement le travail requis par ancienneté, en autant qu'ils puissent remplir les exigences normales de la fonction

à combler. À défaut de candidatures suffisantes ou de volontaires, la Cité désigne les employés temporaires requis par ordre inverse d'ancienneté. La description de fonction des employés affectés à un tel horaire apparaît au Cahier de fonctions prévu en annexe de la convention collective.

- 6.4.1 Les employés affectés sur les horaires de patinoires occuperont la fonction de « journalier + permis (B2100) »;
- 6.4.2 Il est reconnu que malgré l'assignation des véhicules, les employés appelés à travailler sur l'horaire des patinoires peuvent utiliser les véhicules requis pour effectuer leur travail. Conformément à l'art. 8.5 de la présente convention collective, ces employés sont rémunérés en fonction supérieure lorsque l'opération d'un véhicule est requise. Le simple fait de se déplacer avec un véhicule ne constitue pas de l'opération;
- 6.4.3 Les employés peuvent effectuer différentes tâches lorsque l'entretien des patinoires est impossible en raison, par exemple, des conditions météorologiques. Par contre, ces tâches ne doivent pas avoir pour effet de priver un autre employé visé par la présente convention collective d'effectuer du temps supplémentaire qui aurait été normalement attribué comme tel n'eut été de l'existence de l'horaire des patinoires;
- 6.4.4 Advenant que les véhicules utilisés pour l'entretien des patinoires soient requis pour une autre tâche plus urgente (telle qu'une tempête de neige), il est entendu que l'opérateur classé sur ce véhicule a priorité pour opérer ledit véhicule. Ceci est applicable en tout temps (horaire régulier ou en temps supplémentaire).

6.5 **Horaire des chalets** : Selon ses besoins, la Cité détermine un horaire de travail pour les chalets lors d'activités sur les patinoires extérieures. Les étudiants intéressés posent leur candidature. Jusqu'à concurrence des besoins affichés, la Cité offre le travail requis aux étudiants, en autant qu'ils puissent remplir les exigences normales de la fonction à combler. La description de fonction des employés affectés à un tel horaire apparaît en annexe de la convention collective.

ARTICLE 7 - TRAITEMENTS

- 7.1 L'employé assujéti à la présente convention reçoit le taux horaire prévu à l'Annexe C qui fait partie de la présente convention.
- 7.2
 - a) La paie est remise selon les intervalles du système de paie par dépôt direct, pour la période de paie se terminant le samedi précédent. Le bulletin de paie est remis électroniquement. La Cité remettra pour une durée d'une (1) année à compter de la signature de la convention collective un bulletin papier aux employés qui en font la demande expresse.
 - b) Si le jeudi est un jour chômé, la paie est remise le jour ouvrable précédent. Si une erreur excédant cinquante dollars (50 \$) est commise par la Cité sur le salaire de la fonction régulière d'un employé, celle-ci doit rembourser l'employé le jour ouvrable suivant. Lorsque la Cité commet une erreur sur la paie sur le temps supplémentaire ou sur le taux d'une fonction temporaire, la correction doit être faite pour la paie qui suit.

Lorsque la Cité doit retenir des sommes dues par un employé, à l'exception des corrections apportées à l'assiduité et au temps réel travaillé, la Cité doit faire parvenir à l'employé, par

écrit, la ou les raisons pour lesquelles l'employé doit des sommes d'argent. À défaut de s'entendre avec l'employé quant aux modalités de remboursement, la Cité ne peut prélever un montant dépassant 10 % du salaire net de la paie hebdomadaire de l'employé sauf lors de son départ définitif de la Cité, auquel cas elle se rembourse en entier.

- c) Les employés travaillant sur une équipe de soir ou de nuit reçoivent leur paie le mercredi soir, selon les intervalles du système de paie.

7.3 Les détails suivants doivent apparaître sur le talon de paie : les nom et prénom de l'employé, la date, le nombre d'heures accomplies, le montant total de l'argent gagné, les déductions faites y compris la perception de la cotisation syndicale, le montant net payé. S'il y a une correction sur un chèque de paie, cette correction doit être accompagnée d'une note explicative.

7.4 L'affectation des fonctions à la date de signature de la convention collective apparaît pour chaque employé à l'Annexe A jointe aux présentes pour en faire partie intégrante. Chaque employé reçoit le salaire d'après la classe qui lui est assignée à l'Annexe B.

7.5 Les employés cédulés sur l'équipe de soir (entre 16h30 et 7h30) ou travaillant selon un système de rotation complète (incluant l'opérateur de resurfaceuse), reçoivent une prime de 1,15\$ à compter de la signature de la convention collective pour chaque heure régulière effectivement travaillée. Cette prime est augmentée à 1,25\$ à compter du 1^{er} janvier 2021.

7.6 La personne salariée appelée à agir comme chef d'équipe au sens de l'article 5.1 reçoit en plus du salaire prévu pour la fonction qu'elle occupe une prime horaire équivalant au montant de 1,15\$ à compter de la signature de la convention collective pour chaque heure régulière effectivement travaillée. Cette prime est augmentée à 1,25\$ à compter du 1^{er} janvier 2020.

7.7 **Prime de reconnaissance**

- a) La prime de reconnaissance vise à reconnaître le service acquis à la Cité par les employés qui y font carrière. La prime est attribuée à l'employé ayant au moins dix (10) années de service en fonction de son ancienneté générale et lui est reconnue au moment de son départ à la retraite uniquement. Le montant correspondant aux semaines reconnues au moment de son départ à la retraite lui est versé par virement électronique.
- b) Toute cessation d'emploi autre qu'un départ volontaire à la retraite au sens de l'alinéa a) prive l'employé de son droit à ladite prime. En cas de décès de l'employé, ladite prime est versée aux ayants droit. En cas de cessation d'emploi découlant de l'invalidité d'un employé, ce dernier a droit à la prime de reconnaissance. Dans une telle situation, les années en invalidité ne sont toutefois pas calculées pour établir l'ancienneté générale.
- c) Tableau de la prime de reconnaissance selon l'ancienneté générale de l'employé :

Ancienneté générale	Nombre de semaines
10 moins de 15 ans	1 semaine
15 moins de 20 ans	2 semaines
20 moins de 25 ans	3 semaines
25 moins de 30 ans	4 semaines

30 moins de 35 ans	5 semaines
35 ans et plus	6 semaines

ARTICLE 8 - AFFECTATION À UNE FONCTION TEMPORAIRE

- 8.1 L'employé appelé par son supérieur immédiat à exercer temporairement une fonction autre que sa fonction régulière, reçoit pour le temps de l'accomplissement de cette fonction temporaire, le taux horaire fixé pour celle des deux (2) fonctions qui est la mieux rémunérée. Il doit observer les heures et autres conditions de travail de la fonction temporaire.
- 8.2 L'employé remplissant une fonction supérieure à la sienne d'une manière temporaire ne peut remplir la même fonction que pour une durée de six (6) mois consécutifs, à moins d'entente entre les parties. La durée peut toutefois être supérieure pour les fonctions à caractère saisonnier.
- 8.3 Services des travaux publics A et B – Affectation
- 8.3.1 Un employé du Service des travaux publics A ne peut travailler au Service des travaux publics B et vice versa, à moins d'une disposition contraire dans la convention collective. Par contre, un employé temporaire peut aviser, par écrit, la Cité en février 2020, s'il désire dorénavant travailler à l'autre Service des travaux publics. Par la suite, la Cité évalue l'employé temporaire afin de déterminer s'il satisfait aux exigences normales du Service des travaux publics où il veut poursuivre sa carrière. Si sa candidature est retenue, il est alors affecté exclusivement audit Service des travaux publics à compter de la deuxième semaine du mois d'avril pour une période minimale de deux (2) ans. Cette exception à la règle qu'un employé du Service des travaux publics A ne peut travailler au Service des travaux publics B et vice versa peut être exercée uniquement en février 2020 et, par la suite, à chaque deux ans au mois de février jusqu'à l'expiration de la convention collective;
- 8.3.2 Le but des affectations à une fonction temporaire est notamment de combler un surcroît de travail ou de remplacer les employés absents du travail pour cause d'accident ou de maladie, de vacances annuelles, de congés sociaux, pour raisons personnelles ou pour toute autre absence temporaire.
- De plus, lorsqu'un employé n'a pas suffisamment de travail dans sa fonction temporaire pour compléter une semaine normale de travail, la Cité peut affecter temporairement cet employé à un autre poste à l'intérieur du Service des travaux publics visé.
- Dans le cas d'une affectation à une fonction temporaire, la Cité assigne les employés requis en tenant compte de l'ancienneté parmi les employés qualifiés disponibles dans le Service des travaux publics visé.
- 8.4 Les fonctions temporaires d'une durée de moins d'un (1) mois sont remplies en tenant compte de l'ancienneté parmi le personnel qualifié disponible dans chacune de ces divisions et ensuite dans son service. Cependant, pour les fonctions temporaires d'une durée prévue de plus d'un (1) mois complet de travail, les employés qualifiés ayant le plus d'ancienneté se verront accorder la préférence à l'intérieur du service auquel il est affecté.

- 8.5 L'employé appelé à remplir temporairement pour, soit une partie de l'avant-midi et/ou une partie de l'après-midi, une fonction dont le taux horaire est supérieur à celle de sa fonction régulière est rémunéré au taux horaire supérieur pour l'avant-midi complet et/ou pour l'après-midi complet.
- 8.6 L'employé qualifié disponible qui demande à être muté à une fonction inférieure à la sienne, entre autres, lors d'une affectation saisonnière doit accepter le salaire et autres conditions de travail de la fonction concernée si telle mutation est accordée par la Cité.

Affectation saisonnière (classement saisonnier)

- 8.7 L'employé qui a une affectation saisonnière temporaire est présumé affecté à cette fonction d'une façon continue :
- a) du 2^e dimanche de novembre jusqu'au 2^e samedi d'avril dans le cas d'une affectation d'hiver.
 - b) du 2^e dimanche d'avril jusqu'au 2^e samedi de novembre dans le cas d'une affectation d'été.
 - c) Au classement mentionné à l'alinéa b), certains véhicules seront classés du 2^e dimanche de mai au 2^e samedi d'octobre en fonction des besoins de la Cité.

Il est entendu que cet employé a droit au taux supérieur conformément à l'article 8.1, s'il est assigné temporairement à une autre fonction supérieure pendant l'une ou l'autre de ces périodes.

Choix des affectations saisonnières (classement saisonnier)

Les représentants syndicaux rencontrent les employés pour combler tous les postes qui sont vacants selon les besoins de la Cité. Une fois cet exercice terminé, le Syndicat remet à la Cité une liste incluant le nom des employés qui ont accepté de combler ces postes. Advenant que des véhicules ne soient toujours pas assignés, la Cité les assigne selon ses besoins aux salariés non classés, en conformité avec les règles établies à l'article 8.4.

Nonobstant ce qui précède, la Cité se réserve le droit de valider les aptitudes et compétences des employés affectés sur une fonction saisonnière ou temporaire. Advenant le cas où la Cité refuse une ou des affectations, elle doit communiquer ses motifs au Syndicat. Advenant un litige, la Cité se réserve le droit de mettre en application immédiatement les modifications jugées nécessaires. En cas de grief, la procédure accélérée d'arbitrage est appliquée.

Il est entendu que ces affectations saisonnières et temporaires sont effectuées conformément aux règles prévues à l'article 8. La Cité n'est pas tenue d'accepter la candidature d'un employé dans une classification égale ou inférieure à la sienne, tel que prévu à l'article 8.6, et conserve son droit d'affecter les employés temporaires.

ARTICLE 9 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 9.1 Le travail exécuté par un employé en dehors de ses heures normales de travail est considéré comme travail supplémentaire.

9.2 Tout travail supplémentaire doit être expressément autorisé par le supérieur immédiat ou son représentant.

9.3 Le travail supplémentaire est rémunéré de la façon suivante :

- a) Au taux de salaire horaire et demi (150 %) pour toutes les heures de travail effectuées en dehors des heures normales de travail ;
- b) Au taux de salaire horaire double (200 %) pour toutes les heures de travail effectuées le jour du dimanche, sauf pour l'employé dont la journée du dimanche est une journée cédulée de travail. Pour cet employé, le taux de salaire horaire double (200 %) s'applique le jour qui est considéré comme un dimanche en vertu de l'article 9.4 ;
- c) Au taux de salaire horaire et demi (150 %) pour toutes les heures de travail effectuées au cours de l'un ou de l'autre des jours de fête chômés et payés, mentionnés au paragraphe 10.1 en plus du paiement de la fête chômée.

9.4 Pour l'employé dont la semaine régulière de travail prévoit du travail le samedi et/ou le dimanche, la première (1^{ère}) journée de congé de l'employé est considérée comme un samedi et la deuxième (2^e) comme un dimanche, aux fins d'application du présent article.

Pour l'employé dont l'horaire de travail prévoit trois (3) jours consécutifs de congé, la première (1^{ère}) et la troisième (3^e) journée sont considérées comme un samedi et la deuxième (2^e) est considérée comme un dimanche aux fins d'application du présent article.

Pour l'employé dont l'horaire de travail prévoit quatre (4) jours consécutifs de congé, la première (1^{ère}) et la troisième (3^e) journée sont considérées comme un samedi et la deuxième (2^e) et la quatrième (4^e) journée sont considérées comme un dimanche aux fins d'application du présent article. Advenant qu'il y ait plus de quatre (4) jours consécutifs, le même principe s'applique.

9.5 Tout employé obligé de revenir de son domicile pour effectuer un travail supplémentaire est rémunéré pour un minimum de trois (3) heures de travail au taux horaire selon les dispositions du paragraphe 9.3. Toutefois, cette disposition ne s'applique pas pour les deux (2) heures précédant immédiatement les heures normales de travail.

L'employé obligé de revenir de son domicile pour travailler dans des cas d'urgence, sauf si le travail s'effectue immédiatement avant le début de la journée normale de travail, est rémunéré pour un minimum de trois (3) heures. Si l'employé est de nouveau rappelé à l'intérieur de la période de trois (3) heures, il est alors rémunéré en temps supplémentaire à compter du premier appel.

9.6 **Distribution du temps supplémentaire - planifié:** Sous réserve de la compétence et de la capacité à effectuer les tâches, le travail devant être effectué en temps supplémentaire, à l'exception des situations prévues aux articles 9.8 et 9.11, est affecté de la façon suivante :

- a) À l'employé, par ancienneté, ayant été assigné à un véhicule selon les dispositions de l'article 17 ;
- b) À l'employé, par ancienneté, dans la même fonction dans la division;

- c) À l'employé, par ancienneté, dans la même fonction, dans le service;
- d) À l'employé, par ancienneté, dans la division;
- e) À l'employé, par ancienneté, dans le service;
- f) À l'employé, par ancienneté, dans tous les services ;
- g) En l'absence de volontaire, la Cité applique, de façon obligatoire, le mode de distribution du temps supplémentaire en ordre inverse.

Service des travaux publics A : Pour le temps supplémentaire planifié débutant le jour même, seuls les employés présents sur les lieux du travail sont éligibles selon les règles prévues aux alinéas a) à g).

Lorsque l'employé est présent sur les lieux du travail suite à une telle assignation et qu'il y a un bris du véhicule, il a priorité pour faire le temps supplémentaire pour effectuer la même tâche pour laquelle il a été appelé, et ce, sur les autres véhicules (ex : employé A sur une saleuse qui a un bris est assigné à un véhicule B et/ou B-1).

9.7 Distribution du temps supplémentaire - rappel: Sous réserve de la compétence et de la capacité à effectuer les tâches, le travail devant être effectué en temps supplémentaire, à l'exception des situations prévues aux articles 9.8 et 9.11, est affecté de la façon suivante :

- a) À l'employé, par ancienneté, ayant été assigné à un véhicule selon les dispositions de l'article 17 ;
- b) À l'employé, par ancienneté, dans la même fonction dans le service;
- c) À l'employé, par ancienneté, dans le service;
- d) En l'absence de volontaire, la Cité applique, de façon obligatoire, le mode de distribution du temps supplémentaire en ordre inverse.

Lorsque l'employé est présent sur les lieux du travail suite à une telle assignation et qu'il y a un bris du véhicule, il a priorité pour faire le temps supplémentaire pour effectuer la même tâche pour laquelle il a été appelé, et ce, sur les autres véhicules (ex : employé A sur une saleuse qui a un bris est assigné à un véhicule B et/ou B-1).

9.8 Travail en temps supplémentaire en service continu

a) Nonobstant les dispositions des articles 9.6 et 9.7, le travail devant être effectué en temps supplémentaire immédiatement après la fin du quart de travail afin de compléter une affectation déjà entreprise pendant les heures normales de travail est confié à l'employé effectuant ladite tâche.

b) En ce qui a trait au Service des travaux publics B, une affectation octroyée à un employé immédiatement avant le quart de travail constitue du travail en temps supplémentaire en service continu, i.e. travaux non complétés la veille par ceux qui effectuaient le travail et devant se compléter le lendemain jusqu'à ce que ces travaux soient complétés.

9.9 **Non-disponibilité** : Dans tous les cas, la Cité n'est pas tenue de rappeler un employé aux fins de distribution de temps supplémentaire si cet employé est réputé ne pas être disponible.

Pour les fins de distribution du temps supplémentaire, un employé est réputé ne pas être disponible alors qu'il est en vacances, soit à compter du moment où il poinçonne lors de sa dernière journée de travail précédant son départ jusqu'à son retour de vacances, soit le début de la première journée normale de travail. L'employé en absence maladie ou suite à une lésion professionnelle au sens de la LATMP est réputé non disponible pour toute la durée de la journée de ladite absence et ce jusqu'au moment où il poinçonne à son retour.

- 9.10
- a) Sur demande écrite de l'employé, la Cité accepte de compenser les heures travaillées en temps supplémentaire par un ou des congés d'une durée équivalente, jusqu'à un maximum d'une durée équivalente en heures à deux (2) semaines normales de travail, par année, et ceci au taux de salaire en vigueur au moment où il l'a travaillé.
 - b) Ces congés doivent être pris en journées ou demi-journées aux dates choisies par l'employé avec l'approbation préalable de son supérieur immédiat ou de son représentant, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les heures remises correspondent aux heures que l'employé aurait dû travailler ce jour-là.
 - c) Le temps ainsi accumulé qui n'aura pas été pris en congé le 30 novembre de chaque année sera payé à l'employé le ou vers le 15 décembre, et ceci au taux de salaire régulier de sa fonction au moment où il l'a travaillé.
 - d) Les employés peuvent également demander le paiement de ces congés lorsqu'ils prennent leurs vacances (minimum une semaine) en avisant préalablement, par écrit, la division des ressources humaines au moins trois (3) semaines à l'avance. Le paiement de ces congés est effectué la semaine précédant les vacances.

9.11 **Service de garde**

- a) Dans le but de répondre aux appels d'urgence qui surviennent à l'extérieur des heures normales de travail ou durant les congés ou les fins de semaine et dont le travail ne peut être effectué par l'ensemble des employés au travail lors de l'urgence, la Cité met en place une liste de disponibilité d'employés qui sont considérés faire partie du service de garde de la division concernée.
- b) Le service de garde sera effectif du vendredi midi au lundi 7h30.
- c) Les fonctions et les divisions concernées par l'instauration de ce service de garde sont les suivantes :

Divisions	Code & Titre de la fonction	Nombre d'employés concernés <i>(sous réserve de la fluctuation de l'effectif)</i>
Aqueduc & Égout	B2110 – Préposé aqueduc égout	5 employés (3 employés réguliers occupant la fonction)

		permanente et 2 employés admissibles)
Aqueduc & Égout	B2170 - Plombier	5 employés (2 employés réguliers occupant la fonction permanente et 3 employés admissibles)
Électricité	B2070 – Électricien	3 employés réguliers occupant la fonction permanente

- d) L'employé qui refuse de participer à cette rotation doit signifier son refus, par écrit, à son supérieur immédiat; ce refus ne peut être révoqué au cours d'une même année de calendrier (janvier à décembre). Il est entendu qu'un employé nouvellement embauché en cours d'année peut ajouter son nom à la liste de disponibilité pour le service de garde.
- e) Lorsque l'employé désigné pour la garde n'est plus disponible, suite à un incident imprévu, l'employeur affiche la disponibilité, sauf si cela n'est plus utile, après le départ des employés (i.e. le vendredi après-midi).
- f) Tout employé qui accepte de demeurer en disponibilité reçoit soixante (60\$) dollars à compter de la signature de la convention collective pour chaque journée de calendrier par vingt-quatre (24) heures consécutives de disponibilité (soit un total de 240 \$ réparti sur quatre (4) jours).
- g) La Cité mettra à la disposition des employés en disponibilité un téléphone cellulaire. Ce dernier doit s'assurer que les moyens de communication mis à sa disposition soient en fonction afin qu'il puisse être rejoint en tout temps.
- h) Nonobstant toute autre disposition contraire, l'employé en disponibilité (art. 9.10a)) sera appelé en premier pour faire le temps supplémentaire dans la fonction pour laquelle il a accepté de demeurer en disponibilité dans la mesure où il a la compétence et la capacité à effectuer les tâches.
- i) Si aucun employé n'accepte de demeurer en disponibilité, la Cité pourra nommer les employés requis, par ordre inverse d'ancienneté dans les fonctions.
- j) L'employé en disponibilité au sens du présent article perd son droit d'être appelé pour l'octroi de temps supplémentaire au sens des articles 9.6 et 9.7.
- k) Lors d'une urgence, les employés appelés par le contremaître de garde doivent se rendre sur les lieux de l'urgence, dans un délai raisonnable. Si d'autres besoins de main-d'œuvre sont requis, le rappel au travail en temps supplémentaire sera fait selon l'article 9.

ARTICLE 10 - FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES

- 10.1 a) Les fêtes suivantes sont chômées sans perte de salaire pour l'employé ayant complété sa période d'essai :

- le 1^{er} janvier (Jour de l'An)*;
- le 2 janvier (lendemain du jour de l'An);
- le Vendredi Saint;
- le lundi de Pâques;
- la fête de la Reine (lundi qui précède le 25 mai);
- le 24 juin (Saint-Jean-Baptiste)*;
- le 1^{er} juillet (Fête du Canada)*;
- la fête du travail (le premier lundi de septembre);
- le jour de l'Action de Grâce (le deuxième lundi d'octobre);
- le 24 décembre;
- le 25 décembre*;
- le 26 décembre;
- le 31 décembre.

* Dans le cas des employés dont la semaine régulière est du lundi au vendredi, ce congé est reporté au jour ouvrable suivant s'il tombe un samedi ou un dimanche, sauf lorsque la législation permet de le reporter.

- b) L'employé affecté à un horaire de travail qui comporte l'obligation de travailler un des jours mentionnés et reconnus à l'article 10.1 a) reçoit le salaire prévu à l'article 9.3 c), pour les heures effectivement travaillées.
- c) Compte tenu des besoins du service pour les fonctions dont la semaine normale n'est pas de cinq (5) jours du lundi au vendredi, lorsque l'un de ces jours ci-haut mentionnés est reconnu et payé et tombe une journée de congé hebdomadaire, l'employé pourra bénéficier d'une journée de congé suivant immédiatement la fête ou recevra une journée de salaire simple au choix de l'employé.
- d) Lorsque le lendemain du Jour de Noël et du Jour de l'An ou la veille du Jour de Noël et du jour de l'An tombe un jour non ouvrable, ces jours de congé sont remplacés par des congés mobiles individuels qui sont observés à une date convenue entre l'employé et son supérieur immédiat. Cette disposition ne s'applique qu'aux employés dont la semaine régulière est du lundi au vendredi. Les congés mobiles doivent être pris au cours de l'année suivante.
- e) Tout employé régulier bénéficie de trois (3) congés mobiles qui sont observés à une date convenue entre l'employé et son supérieur immédiat entre le 1^{er} mai et le 30 avril, et ce, nonobstant toute autre disposition. Ces congés ne peuvent être cumulés.

10.2

Les employés temporaires reçoivent l'indemnité prévue à la *Loi sur les normes du travail* ou à la *Loi sur la fête nationale*, selon le cas, en autant qu'il respecte les règles d'attribution qui y sont prévues. Pour chaque jour férié et chômé, la Cité verse donc au salarié temporaire une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

- 10.3 L'employé absent recevant les prestations prévues par les régimes d'assurance-salaire ou de la Commission de la santé et de la sécurité au travail (CSST) n'a droit à aucune compensation pour les fêtes chômées et payées prévues au paragraphe 10.1 a) ou 10.2. Le présent article ne s'applique pas pendant le délai de carence prévu à l'assurance salaire.
- 10.4 Pour bénéficier d'un jour férié et chômé, l'employé ne doit pas s'être absenté du travail sans l'autorisation de la Cité ou sans une raison valable, le jour ouvrable qui précède ou qui suit ce jour à moins d'une absence autorisée prévue à la convention collective.

ARTICLE 11 - VACANCES PAYÉES

- 11.1 L'employé temporaire a droit, au cours de chaque année de référence, au nombre de semaines de vacances, tel qu'indiqué ci-après, selon le nombre d'années d'ancienneté générale à la Cité :
- a) s'il a un (1) an et moins de trois (3) ans, deux (2) semaines de vacances (4% du salaire brut gagné durant l'année de référence);
 - b) s'il a trois (3) ans et moins de six (6) ans, trois (3) semaines de vacances (6% du salaire brut gagné durant l'année de référence);
 - c) s'il a six (6) ans et moins de quinze (15) ans, quatre (4) semaines de vacances (8% du salaire brut gagné durant l'année de référence);
 - d) s'il a quinze (15) ans et moins de vingt (20) ans, cinq (5) semaines de vacances (10% du salaire brut gagné durant l'année de référence);
 - e) s'il a vingt (20) ans et plus, six (6) semaines de vacances payées (12% du salaire brut gagné durant l'année de référence).
- 11.2 L'employé régulier ayant moins d'une année d'ancienneté générale au 30 avril a droit, au 1^{er} mai suivant, à deux (2) semaines de vacances (4 % du salaire brut).
- 11.3 L'employé régulier a droit, au cours de chaque année de référence, au nombre de semaines de vacances, tel qu'indiqué ci-après, selon le nombre d'années d'ancienneté générale à la Cité :
- a) s'il a un (1) an et moins de trois (3) ans, deux (2) semaines de vacances payées à son taux de salaire de sa fonction;
 - b) s'il a trois (3) ans et moins de six (6) ans, trois (3) semaines de vacances payées à son taux de salaire de sa fonction;
 - c) s'il a six (6) ans et moins de quinze (15) ans, quatre (4) semaines de vacances payées à son taux de salaire de sa fonction;
 - d) s'il a quinze (15) ans et moins de vingt (20) ans, cinq (5) semaines de vacances payées à son taux de salaire de sa fonction;

- e) s'il a vingt (20) ans et plus, six (6) semaines de vacances payées à son taux de salaire de sa fonction.
- 11.4 a) Le salarié peut, cinq (5) ans avant la prise de sa retraite, reporter jusqu'à concurrence de deux (2) semaines par année pour un total de dix (10) semaines. Ces semaines de vacances sont alors rémunérées au taux en vigueur à l'époque où elles seront prises.
- b) L'ancienneté d'un employé, le 1^{er} mai, pour les fins du présent article est présumée être celle qu'il aura le 31 décembre suivant.
- 11.5 Nonobstant les dispositions mentionnées aux paragraphes 11.1, 11.2, 11.3 et 11.4, sauf dans les cas d'absence due à un accident de travail, les vacances de l'employé qui est ou a été absent plus de soixante (60) jours ouvrables consécutifs sont accordées au prorata des mois complets effectivement travaillés. Dans tous les cas, un employé ne peut recevoir plus de cinquante-deux (52) semaines de salaire ou de traitement par année.
- 11.6 Tout employé a droit de recevoir, avant son départ, son plein traitement pour la période de ses vacances payées au taux de sa fonction régulière. Cependant, lorsqu'un employé a complété six (6) mois ou plus de service continu à une fonction supérieure, il sera rémunéré au taux de la fonction supérieure. Chacun des jours chômés mentionnés à l'article 10 de la présente convention tombant durant ses vacances est compensé par une journée de vacances et sera prise immédiatement suivant la période des vacances.
- 11.7 Si pour une raison ou une autre, un employé vient à quitter le service de la Cité, il a droit au bénéfice des jours de vacances accumulés à la date de son départ, conformément aux paragraphes précédents.
- 11.8 La période de vacances est déterminée par le supérieur immédiat en tenant compte des choix de l'employé, de l'ancienneté générale et des besoins du service. Les vacances doivent être prises entre le premier (1^{er}) mai et le trente (30) avril.

Nonobstant ce qui précède, si, à la fin des douze (12) mois qui suivent la fin d'une année de référence, l'employé est absent pour cause de maladie ou d'accident ou est absent ou en congé pour raisons familiales ou parentales, il peut à son choix reporter ses vacances à son retour à un moment à être convenu avec son supérieur immédiat. À défaut de reporter le congé annuel, la Cité doit dès lors verser l'indemnité afférente au congé annuel à laquelle l'employé a droit.

Pour les employés du Service des travaux publics A, jusqu'à un maximum de six (6) salariés à la fois peut prendre au maximum cinq (5) jours de congé (vacances, mobiles, temps accumulés ou congés pour affaires personnelles) entre le 15 décembre et le 15 janvier selon les ratios suivants :

Fonction	Maximum de salarié
Opérateur d'appareils motorisés A	2*
Opérateur d'appareil motorisé A1	(*Maximum de 1 A1 à la fois)
Chauffeur opérateur d'appareils motorisés B	2*

Chauffeur opérateur d'appareils motorisés B1	(*Maximum de 1 B1 à la fois)
Chauffeur véhicule motorisé C	1
Chauffeur véhicule motorisé C1	
Jardinier – chauffeur	
Plombier	
Préposé aqueduc et égout	1
Élagueur	
Journalier + permis	

Le ratio doit être respecté en date du 1^{er} décembre en prenant en considération toutes les absences connues de quelque nature que ce soit (ex : congé de paternité, invalidité, etc.) en vigueur entre le 15 décembre et le 15 janvier.

Les employés du Service des travaux publics A désirant prendre des vacances entre le 15 décembre et le 15 janvier doivent soumettre leur demande de vacances avant le 21 octobre. Le supérieur immédiat doit faire connaître sa réponse avant le 1^{er} décembre selon les ratios mentionnés précédemment.

- 11.9 Les employés désirant prendre leurs vacances entre le 20 juin et le 30 août doivent soumettre leur demande de vacances avant le 1^{er} mai. Pour les employés prenant leurs vacances entre le 20 juin et le 30 août, une liste est affichée aux endroits convenus en vertu du paragraphe 21.1 au plus tard le 15 mai afin que ces employés sachent d'avance la date de leurs vacances.
- 11.10 Pour les autres périodes de vacances, l'employé doit faire sa demande au moins quinze (15) jours ouvrables avant la date à laquelle il désire prendre ses vacances. Les demandes soumises le ou avant le 1^{er} septembre sont considérées conformément aux règles prévues à l'article 11.8 : les demandes postérieures à cette date seront considérées en fonction de leur date de soumission : l'employé qui aura soumis sa demande le premier ne pourra voir son choix annulé par la demande subséquente d'un employé ayant plus d'ancienneté. Le supérieur immédiat doit faire connaître sa réponse dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent le 1^{er} septembre ou la date de la demande si elle est postérieure.
- 11.11 Le ou vers le 15 janvier de chaque année, la Cité affiche un avis indiquant pour chaque employé le nombre de semaines de vacances auxquelles il a encore droit. L'employé doit alors signifier son choix pour toutes les vacances qu'il n'a pas déjà prises au plus tard le 1^{er} février. Au plus tard le 15 février, le supérieur immédiat devra infirmer ou confirmer le choix de l'employé, le tout conformément aux règles prévues à l'article 11.8.
- 11.12 La période de vacances accordée par la Cité ne doit pas être changée sans l'approbation du supérieur immédiat, au moins quinze (15) jours ouvrables avant la date du départ. Entre la date de la demande et la date du départ, il doit y avoir une période d'au moins quinze (15) jours ouvrables.

- 11.13 Les employés ne peuvent fractionner leurs vacances en périodes de moins d'une semaine; de plus, toute période de vacances doit débuter le lundi ou, pour les employés dont la semaine régulière n'est pas celle qui est prévue à l'article 6.1, le premier jour ouvrable de la semaine.
- 11.14 Nonobstant ce qui précède, les employés réguliers qui ont droit à plus de trois (3) semaines de vacances par année pourront prendre jusqu'à un maximum d'une (1) semaine de vacances (cinq (5) jours ouvrables), par tranches d'un (1) jour ou plus à la fois. Les congés doivent être pris de telle façon qu'il y a équivalence en heures.
- 11.15 L'employé devra formuler sa demande au moins trois (3) jours à l'avance sauf dans les cas d'urgence; cette demande sera accordée ou refusée en conformité avec les règles prévues à l'article 11.8.

ARTICLE 12 - CONGÉS SOCIAUX, DE MATERNITÉ ET PARENTAUX

- 12.1 Tout employé ayant complété sa période d'essai peut s'absenter de son travail sans diminution de traitement dans les cas suivants :
- a) Lors de son mariage : trois (3) jours ouvrables;
 - b) Lors du mariage d'un enfant, d'un frère, d'une sœur, du père, de la mère : le jour du mariage s'il s'agit d'un jour ouvrable pour l'employé;
 - c) Lors du décès du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère, du petit-enfant : cinq (5) jours ouvrables consécutifs y incluant la journée des funérailles;
 - d) Lors du décès d'un frère, d'une sœur, du beau-père, de la belle-mère, d'un petit-enfant: trois (3) jours;
 - e) Lors du décès d'un grand-parent, d'un oncle, d'une tante, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un gendre, d'une bru : le jour des funérailles s'il s'agit d'un jour ouvrable pour l'employé;
 - f) À l'exception des paragraphes a), c) et e), ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances, en vertu de la présente entente.

Dans tous les cas, les jours comptent de la date de l'événement et ceux de ces jours qui sont ouvrables, sont les seuls payés.

- 12.2 Dans les cas ci-dessus, si le mariage ou les funérailles ont lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres de Dorval, l'employé a droit à un (1) jour additionnel, la veille ou le lendemain de l'événement, selon les besoins de l'employé concerné.
- 12.3 Dans les cas de décès, les trois (3) jours accordés au paragraphe 12.1 du présent article sont comptés à partir de la journée suivant le décès et les seuls jours payés sont les jours ouvrables. Cependant, si les funérailles n'ont pas lieu dans les trois (3) jours précités, l'employé concerné bénéficie alors d'un congé supplémentaire payé le jour des funérailles.
- 12.4 Les journées mentionnées aux articles 12.2 et 12.3 ne sont pas cumulatives.

- 12.5 Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ.
- 12.6 Tout employé a droit de s'absenter avec la permission de son supérieur immédiat, un maximum de trois (3) jours ouvrables sans solde, consécutifs ou non, par année pour affaires personnelles.
- 12.7 L'employé appelé à agir comme juré, ou comme témoin pour la Cité, ne doit subir aucune perte de traitement et la Cité lui paie la différence entre son plein traitement régulier et la compensation comme juré ou comme témoin.
- 12.8 Pour bénéficier des absences prévues aux alinéas 12.1 b), c), d) et à l'alinéa 12.3 du présent article, et sur demande expresse de son supérieur immédiat, au besoin, l'employé doit fournir une déclaration écrite et signée attestant l'évènement. Cependant, pour les absences prévues à l'article 12.1 d), lorsque les funérailles ont lieu dans un endroit trop éloigné, une journée sans traitement peut être accordée pour assister à un service religieux.
- 12.9 **Congé de maternité**
- a) Sous réserve des alinéas k) et l), l'employée enceinte a droit à un congé de maternité sans traitement de vingt (20) semaines continues, et ce, selon la *Loi sur l'assurance parentale*. Elle doit aviser la Cité, dix (10) jours ouvrables avant la date de son départ, en présentant un certificat médical de son médecin traitant, indiquant la date probable de la naissance.
- b) Le préavis peut être de moins de dix (10) jours ouvrables si le certificat médical atteste du besoin de l'employée de cesser le travail dans un délai moindre. En cas d'interruption de grossesse ou en cas d'urgence découlant de l'état de grossesse et entraînant l'arrêt de travail, l'employée doit, aussitôt que possible, donner à la Cité un avis accompagné d'un certificat médical attestant de l'interruption de grossesse ou de l'urgence.
- c) Si l'employée ne présente pas l'avis prévu à l'alinéa a), elle peut néanmoins partir en tout temps durant la période de six (6) semaines précédant la date probable de la naissance et bénéficier du congé de maternité.
- d) La répartition des semaines de congé avant et après la naissance est à la discrétion de l'employée concernée, à l'intérieur des limites suivantes :
- L'employée peut quitter son travail en tout temps à compter de la seizième (16^e) semaine avant la date probable de la naissance. Toutefois, à partir de la sixième (6^e) semaine précédant ladite date, la Cité peut exiger, par écrit, adressé à cette fin à l'employée enceinte encore au travail, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler; à défaut pour cette dernière de fournir à la Cité ledit certificat dans les huit (8) jours, la Cité peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.
 - La date de retour au travail est déterminée selon la date à laquelle l'employée a quitté son travail, à condition que la durée du congé ne soit pas inférieure ni supérieure à l'alinéa 12.9 a). Si l'employée veut reprendre son travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle doit produire un certificat médical attestant que la reprise de son travail, à ce moment, ne met pas sa santé en danger. La Cité se réserve le droit de vérifier l'état de santé de l'employée.

- Si la naissance a lieu après la date prévue, l'employée a droit automatiquement à une prolongation du congé de maternité équivalant à la période de retard, sauf si elle peut bénéficier d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.
- e) L'employée enceinte qui n'a pas encore droit, conformément à l'alinéa d), de quitter le travail pour prendre son congé de maternité, ou qui n'est pas en congé de maternité en raison d'une interruption de grossesse, peut, en raison d'un mauvais état de santé relié à sa grossesse, s'absenter et est alors considérée en congé de maladie, jusqu'à la date du début de son congé de maternité.
- f) Moyennant une demande accompagnée d'un certificat médical, l'employée enceinte exposée à des radiations, à des substances toxiques ou à des conditions de travail comportant du danger physique pour elle ou l'enfant à naître, doit être déplacée dans un autre poste.
- g) L'employée qui fait parvenir à la Cité, avant la date d'expiration de son congé de maternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité de la durée indiquée au certificat médical.
- h) Sauf dans les cas prévus aux alinéas k) et l), la Cité fait parvenir à l'employée, dans le cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé de maternité et l'obligation pour l'employée de donner le préavis prévu à l'alinéa i).
- i) L'employée doit donner à la Cité un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail. À défaut de préavis, la Cité, si elle a fait parvenir l'avis prévu à l'alinéa h) ou si elle n'y était pas tenue, n'est pas obligée de reprendre l'employée avant deux (2) semaines de la date où elle se présente au travail.
- j) En raison d'un mauvais état de santé relié à son accouchement, l'employée peut, immédiatement après son congé de maternité prévu aux alinéas a) et g), être considérée en absence maladie et les articles 14 et 15 s'appliquent.
- k) 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 n'excédant pas trois (3) semaines, à moins qu'un certificat médical atteste du besoin de prolonger le congé.
- l) 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 d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues à compter de la semaine de l'évènement.
- m) L'employée peut s'absenter sans traitement pour examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse effectué par une sagefemme. L'employée avise son supérieur immédiat le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.

12.10 **Congé de prise en charge (naissance ou adoption)**

- a) L'employé(e) bénéficie d'un congé ne pouvant excéder trente-six (36) heures sans réduction de traitement, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse, à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse. Le total des heures ainsi accordées ne peut excéder trente-six (36) heures. Si l'employé(e) adopte l'enfant de son conjoint, le congé est alors de deux (2) jours sans réduction de salaire.
- b) Ce congé peut être fractionné en journées à la demande de l'employée. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.
- c) L'employée doit aviser la Cité de son absence le plus tôt possible.

12.11 **Congé de paternité**

- a) L'employé a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines sans salaire, et ce, selon la *Loi sur l'assurance parentale* 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.

12.12 **Congé parental**

Ce paragraphe ne s'applique qu'à l'employé qui a complété sa période d'essai.

La *Loi sur les normes du travail* et ses modifications s'appliquent à l'employé qui n'est pas assujéti au présent paragraphe.

- a) Un congé parental continu et sans traitement, qui ne peut excéder deux (2) ans après la naissance de l'enfant ou la date de la prise en charge dans le cas d'adoption, est accordé :
 - à l'employée en prolongation du congé de maternité;
 - à l'employé qui adopte légalement un enfant mineur, sauf s'il s'agit d'un enfant de son conjoint ou de son propre enfant;
 - à l'employé dont la conjointe a donné naissance à un enfant.
- b) L'employé doit aviser son supérieur immédiat quinze (15) jours ouvrables avant la date du début du congé, en présentant une déclaration écrite attestant de sa demande de congé parental et en indiquant la durée probable de celui-ci.
- c) L'employé qui veut mettre fin à son congé parental avant la date prévue, doit donner un avis écrit de son intention au moins quinze (15) jours ouvrables avant son retour.
- d) À moins de stipulation expresse à l'effet contraire, aucune disposition du présent article ne peut avoir pour effet de conférer à un employé un avantage supérieur à celui dont il aurait bénéficié s'il était demeuré au travail.

12.13 **Régime de prestations supplémentaires d'assurance parentale**

a) L'employé régulier et l'employé temporaire qui justifie de vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité ou de son congé parental aux fins d'adoption et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestation en vertu du régime d'assurance parentale, est déclaré admissible à de telles prestations sans être exclu du bénéfice de telles prestations, a droit, pour chacune des semaines où il reçoit ou pourrait recevoir des prestations en vertu du régime d'assurance parentale, à une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement hebdomadaire et la prestation d'assurance parentale qu'il reçoit ou pourrait recevoir, sans toutefois excéder :

- vingt (20) semaines pour l'employée en congé de maternité;
- douze (12) semaines pour l'employé qui adopte un enfant.

L'employé temporaire bénéficie de ces avantages au prorata de ses heures travaillées.

b) L'employée en congé de maternité ou l'employée qui adopte un enfant bénéficie d'une exonération des cotisations au régime de la caisse de retraite pendant les semaines du congé de maternité ou parental pour lesquelles elle reçoit les indemnités prévues à l'alinéa a).

c) L'employée qui ne compte pas vingt (20) semaines de service au sein de la Cité avant le début de son congé ou qui est exclue du bénéfice des prestations d'assurance parentale ou déclarée inadmissible, est également exclue du bénéfice de l'indemnité prévue à l'alinéa a).

d) L'indemnité prévue à l'alinéa a) est versée à intervalle de deux (2) semaines, à compter de la quatrième (4^e) semaine qui suit la présentation par l'employée d'une preuve attestant qu'elle reçoit des prestations d'assurance parentale.

e) Aux fins du présent paragraphe, le traitement hebdomadaire est obtenu en établissant la moyenne du traitement reçu au cours des six (6) mois précédant la prise du congé.

f) En aucun temps, l'employé(e) ne pourra recevoir un revenu supérieur à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement habituel en temps normal, durant les semaines où il/elle a droit aux prestations supplémentaires d'assurance parentale.

g) L'employé continue d'accumuler ancienneté, vacances, crédit d'heures de maladie, jours fériés et jours de congé mentionnés à l'alinéa 10.1 d) et e) :

- pendant le congé de maternité;
- pendant les vingt (20) premières semaines du congé parental si l'employé n'a pas bénéficié d'un congé de maternité;
- pendant les douze (12) premières semaines du congé parental si l'employée a bénéficié d'un congé de maternité.

Toutefois, l'employé qui reçoit des prestations supplémentaires d'assurance parentale en vertu de l'alinéa 12.13 a), n'a pas droit aux jours fériés et jours de congé mentionnés à l'alinéa 10.1 écoulés durant cette période.

Aux fins d'interprétation du présent alinéa, les jours fériés écoulés pendant le congé parental sont remboursés après la prise du congé parental, par un montant forfaitaire égal au traitement habituel, majoré de l'augmentation salariale statutaire de l'année courante, moins toute somme reçue de l'assurance parentale, s'il y a lieu.

- h) Le salarié en congé parental ou en congé de maternité doit maintenir sa cotisation au régime d'assurance.
- i) À son retour au travail, après le congé de maternité ou le congé parental, la Cité doit réintégrer l'employé dans le poste qu'il occupait au moment de son départ ou dans le poste qu'il aurait obtenu durant le congé avec le traitement auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail.
- j) À la suite d'un congé de maternité ou d'un congé parental, l'employé peut épuiser son crédit de vacances à son retour au travail ou reporter celui-ci à un autre moment après entente avec le supérieur immédiat.
- k) Aucune disposition du présent article ne peut avoir pour effet de conférer à un employé un avantage supérieur à celui dont il aurait bénéficié s'il était demeuré au travail.

ARTICLE 13 - AFFAIRES SYNDICALES

13.1 Trois (3) représentants, limités à deux (2) pour la Division de la voirie, dûment autorisés par le Syndicat et dont la présence est nécessaire peuvent, après en avoir avisé la division des ressources humaines et le supérieur immédiat au moins vingt-quatre (24) heures d'avance, s'absenter de leur travail, pour la période de temps requise, sans perte de traitement à l'occasion de :

- a) toute rencontre entre les parties relativement à la négociation de la convention collective, y compris les rencontres fixées par un tiers (conciliateur, médiateur ou autre);
- b) discussions relatives à des griefs avec le comité de griefs et/ou de relations de travail de la Cité;
- c) audition de griefs par l'arbitre;
- d) enquête sur griefs avec l'autorisation de la *Division des ressources humaines*;
- e) Quatre (4) employés au maximum, soit deux (2) représentants nommés par le Syndicat, le plaignant et un témoin, peuvent s'absenter sans perte de salaire à l'occasion d'une audition relative à une matière relevant de la C.N.E.S.S.T (ou tout autre organisme qui les remplace).

De plus, tout représentant dûment autorisé par le Syndicat qui siège sur un comité paritaire, incluant le comité de retraite, le fait sans perte de rémunération. Telles rencontres se font durant les heures normales de travail.

13.2 Tout membre du Syndicat ayant à s'absenter pour des activités syndicales telles que stage d'études, congrès, etc., est autorisé à s'absenter de son travail, à la condition cependant qu'il produise à cet

effet, au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance, un certificat à la *Division des ressources humaines* et à son supérieur immédiat. En toute circonstance pas plus de trois (3) employés à la fois, limités à deux (2) pour la *Division de la voirie*, dans tous les autres cas un (1) par division, ne peuvent s'absenter pour de telles fins.

Durant les absences prévues aux articles 13.1 et 13.2, l'employé est rémunéré au taux de salaire de sa fonction, excluant toute prime ou temps supplémentaire.

13.3 La Cité ne paie, au cours d'une même année fiscale à l'ensemble des membres choisis, qu'un maximum de trois cent cinquante (350) heures comme congés payés pour des activités syndicales telles que prévues à l'article 13.2.

13.4 L'employé dont la majorité des heures de travail chevauchent les heures d'ouverture des bureaux de votation peut, aux heures déterminées par son supérieur, s'absenter le temps requis, un maximum d'une (1) heure sans perte de salaire, afin d'enregistrer son vote le jour des élections syndicales générales ou complémentaires. Cependant, le Syndicat doit aviser par écrit la division des ressources humaines au moins cinq (5) jours avant la date de l'élection.

13.5 L'employé appelé à occuper un emploi au sein du Syndicat canadien de la fonction publique ou l'un des organismes auxquels il est affilié ou au sein de la section locale 301 du Syndicat canadien de la fonction publique dans un poste syndical, avise la Cité par écrit au moins dix (10) jours à l'avance.

Ledit employé conserve les droits d'ancienneté acquis lors de son départ et continue à les accumuler comme s'il était à l'emploi de la Cité. Lorsqu'il cesse d'occuper cet emploi, la Cité doit le reprendre à son service, à un salaire équivalent à la fonction qu'il occupait avant son départ. Ce privilège n'est accordé qu'à un maximum d'un (1) employé. Cette libération est sans aucun traitement.

13.6 Tout membre du Syndicat ayant à s'absenter pour des activités syndicales prévues au présent article, conserve ses droits d'effectuer du temps supplémentaire.

ARTICLE 14 - TRAITEMENT EN MALADIE ET JOURNÉES PERSONNELLES

14.1 À chaque 1^{er} mai, l'employé régulier a droit à un douzième (1/12) de soixante-douze (72) heures par mois complet de service au taux de salaire de sa fonction régulière. Pour les fins de cet article seulement, l'année de référence débute le 1^{er} mai et se termine le 30 avril. Pour l'employé temporaire ayant complété sa période d'essai, celui-ci bénéficie d'un nombre d'heures proportionnel à ses heures travaillées durant l'année de référence selon le ratio suivant : 72/1872. Les heures de maladie non utilisées au cours de l'année de référence sont payées selon les intervalles de paie suivant la fin de celle-ci, au taux de sa fonction régulière. À la demande de l'employé, le solde peut être transféré au fonds de solidarité FTQ.

14.2 Dans tous les cas, la Cité peut, à sa discrétion, faire examiner l'employé par un médecin de son choix, et ce, au maximum une (1) fois par mois pour une même absence. L'employé a le droit de se faire représenter par le médecin de son choix. Si son médecin ou celui de la Cité diffèrent d'opinion, les parties en nomment un troisième (3^e) dont la décision est finale. Les honoraires du troisième (3^e) médecin sont payés à parts égales par la Cité et le Syndicat. À défaut d'entente sur le nom d'un médecin, ce litige est soumis à l'arbitrage conformément à l'article 19.

Lorsqu'un employé doit s'absenter de son travail pour subir un examen médical à la demande de la Cité, il ne subit aucune diminution de son salaire régulier; l'employé qui doit subir un tel examen alors qu'il est en période d'absence pour maladie ou à la suite d'un accident n'a droit à aucune rémunération. Toutefois, l'employé qui subit un tel examen alors qu'il est au travail reçoit une indemnité équivalant à trois (3) heures à son taux régulier si l'heure fixée pour l'examen est à l'extérieur de ses heures normales de travail.

Dans tous les cas, la Cité doit rembourser les frais de transport sur présentation des pièces justificatives.

- 14.3 Les congés payés prévus à la Loi sur les normes du travail afin notamment de remplir des obligations familiales liées à la garde, à la santé ou à l'éducation d'un enfant, ou à titre de proche aidant auprès d'un parent ou d'une autre personne dont l'état de santé le nécessite, en cas de maladie, pour don d'organes ou de tissus, à la suite d'un accident, de violence conjugale, de violence à caractère sexuel ou d'un acte criminel, sont inclus à l'article 14 de la convention collective.

ARTICLE 15 - SÉCURITÉ SOCIALE

- 15.1 **Accident du travail** : Si un employé est empêché de faire son travail à la Cité pour n'importe quelle raison reconnue et payée par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, l'employé reçoit en guise d'indemnité une somme équivalente à son salaire net régulier au moment de l'accident sous réserve de l'article 15.4. La Cité paie cette somme pour la période intégrale de son absence au travail jusqu'au moment où le médecin traitant ou l'autorité compétente autorise un retour au travail régulier ou en assignation temporaire. Toutefois, la Cité paie cette somme pour une période maximale de vingt et un (21) mois, à compter de la date de l'accident.
- 15.2 L'employé accidenté doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat en complétant un registre de premiers soins avant de quitter son travail, dans la mesure où son état de santé le lui permet.
- 15.3 Sujet aux dispositions de l'article 15.1 du présent article, l'employé cède tous ses droits en faveur de la Cité pour les indemnités prévues à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q. chapitre A-3.001, LATMP ci-après cité), ou par une police d'assurance de responsabilité civile ainsi que pour toutes autres sommes d'argent qui lui sont versées ou dues. Cette subrogation de droits en faveur de la Cité est jusqu'à concurrence des avances faites à l'employé par la Cité.

Le précédent paragraphe ne s'applique toutefois qu'aux indemnités prévues à la LATMP (ex : indemnité de remplacement de revenu).

Tout autre solde dû par l'employé est remboursé selon les conditions établies à l'article 7.

- 15.4 Nonobstant ce qui précède, l'employé qui reçoit des prestations durant une absence due à un accident de travail ne doit avoir aucun autre travail rémunérateur pendant cette période.

Cette disposition n'a pas pour effet d'empêcher un employé d'exercer un travail favorisant sa réadaptation ou d'être assigné à un travail temporaire qu'il est raisonnablement en mesure

d'accomplir, le tout conformément aux dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, L.R.Q. chapitre A-3.001).

De plus, cette disposition n'a pas pour effet d'interdire à un employé de continuer un travail qu'il accomplissait avant d'avoir droit à des prestations lorsque ce travail :

- a) n'est pas incompatible avec la condition lui donnant droit à des prestations;
- b) n'est pas susceptible d'aggraver sa maladie ou sa blessure; et
- c) n'est pas susceptible de retarder sa guérison.

- 15.5 La Cité s'engage à maintenir les protections de la police d'assurance actuelle ou à contracter une nouvelle police dont les bénéficiaires sont équivalents ou supérieurs. Ce bénéficiaire est payé à l'employé régulier qui y est éligible selon les termes de la police d'assurance.
- 15.6 Au moment de la réclamation à la compagnie d'assurance, au choix de l'employé, les indemnités provenant de l'assurance-salaire sont payées par dépôt direct ou par chèque transmis à sa résidence, selon les termes du contrat d'assurance.
- 15.7 La Cité n'est aucunement responsable ou garante des décisions de l'assureur.
- 15.8 La Cité verse au Syndicat, au plus tard le trente (30) de chaque mois, la somme de mille six cent vingt-cinq dollars (1625 \$) à titre de contribution à la gestion des assurances collectives.
- 15.9 Le Syndicat s'engage à souscrire des contrats d'administration ou d'assurance pour couvrir les employés réguliers actifs et à la retraite conformément aux principes suivants : i) cette assurance ne comporte pas de couverture d'invalidité; ii) les sommes prévues aux articles 15.8 et 15.9 ne peuvent être utilisées à d'autres fins; et iii) le Syndicat remet à la Cité, sur demande, tout document relatif au présent article, notamment les polices d'assurance, le sommaire financier annuel, les factures des primes, la liste des employés assurés, etc.
- 15.10 La Cité accepte de payer les coûts réels reliés à la protection actuelle pour les assurances collectives (bénéficiaires d'assurance-vie, santé-médicament et soins dentaires) pour les employés réguliers et à la retraite. La Cité remet mensuellement au Syndicat, un douzième (1/12) de la somme déterminée conformément aux articles 15.8 et 15.9 par versement électronique au plus tard le trente (30) de chaque mois. À compter de la signature de la convention collective, la somme versée par la Cité est d'un montant maximal de 3751,14 \$ par employé régulier. Ce dernier montant est maintenu tant et aussi longtemps que la convention collective n'est pas renouvelée.
- 15.11 La Cité peut, à sa discrétion, devenir le preneur de l'assurance advenant qu'elle désire gérer l'assurance collective, pourvu que le régime retenu ait des bénéficiaires équivalents à la protection actuelle. Dans une telle éventualité, les articles 15.7 à 15.10 cessent de s'appliquer.
- 15.12 Pour les employés réguliers retraités, la Cité assume également le coût des assurances collectives au sens des articles 15.7 à 15.10 jusqu'à ce qu'ils atteignent 65 ans (date d'anniversaire), et ce, en fonction des coûts qui leur sont applicables. Pour les employés ayant pris leur retraite avant le 1^{er} janvier 2005 et qui bénéficient d'avantages supérieurs, la Cité continue d'assumer comme par le passé ses engagements en matière de couvertures et de coûts.

15.13 **Régime de retraite** – La Cité s'engage à maintenir en vigueur le régime actuel de rente supplémentaire contributoire ou tout autre régime accepté par les deux parties.

Les employés qui siègent sur le comité relatif à l'étude du régime de rentes ne subissent aucune diminution de leur salaire régulier à l'occasion d'une réunion dûment cédulée de ce comité.

ARTICLE 16 - ANCIENNETÉ

- 16.1
- a) La date d'ancienneté générale d'un employé est rétroactive à la date de sa première journée de travail de l'année au cours de laquelle l'employé a complété sa période d'essai (en référence à l'article 5), sous réserve des dispositions relatives à la perte des droits d'ancienneté selon les articles 16.1 i), j) et 16.3. S'il advient qu'un employé ait la même ancienneté générale qu'un autre employé, la date et l'heure de son entrevue initiale, effectuée par la *Division des ressources humaines*, détermine la position d'ancienneté générale de l'employé régulier. Les dates d'ancienneté générale des employés réguliers apparaissent à l'annexe « A » de la convention collective.
 - b) Sous réserve de toute disposition contraire, l'ancienneté générale prévaut en autant que l'employé soit en mesure de satisfaire aux exigences normales du poste. Si la Cité prétend que l'employé ne satisfait pas à ces exigences, le fardeau de la preuve lui incombe.
 - c) Une liste d'ancienneté des employés est affichée avant le 15 juillet de chaque année. Cette liste contient les informations suivantes : le nom de l'employé, le titre de sa fonction et sa date d'ancienneté générale. L'information est transmise au Syndicat. Toute contestation de ladite liste doit être formulée dans le délai imparti prévu à l'article 19.4;
 - d) L'employé détenant le plus d'ancienneté générale a la préférence pour travailler régulièrement dans sa fonction sur l'horaire de son choix. Une fois assigné à l'horaire de son choix, aucune demande de l'employé pour être assigné à un nouvel horaire ne sera prise en considération;
 - e) Le facteur déterminant dans le choix d'un employé appelé à remplir les tâches de chef d'équipe est déterminé en fonction de la capacité à remplir le poste. À capacité égale, l'ancienneté générale prime;
 - f) Lorsqu'il n'y a pas de travail disponible dans sa fonction, l'employé doit accomplir tout autre travail que celui de la fonction à laquelle il est nommé, s'il en est requis, mais sans diminution de salaire. Cet article ne doit pas être interprété comme pouvant empêcher un employé qui n'a pas de travail dans sa fonction de travailler en fonction supérieure compte tenu des droits d'ancienneté prévus à la convention collective;
 - g) En cas de réduction de main-d'œuvre, l'employé temporaire est mis à pied par ordre inverse d'ancienneté générale dans le Service des travaux publics visé sous réserve que celui qui demeure ait déjà été formé et satisfasse aux exigences normales du poste. L'employé temporaire doit recevoir un avis écrit l'informant de sa mise à pied. L'avis est transmis par courriel à l'employé temporaire ou remis en mains propres avec copie au Syndicat.

h) Le rappel au travail d'un employé temporaire se fait par ordre d'ancienneté générale dans le Service des travaux publics où il est affecté, sous réserve que celui qui est rappelé ait déjà été formé et satisfasse aux exigences normales du poste. Le fardeau de la preuve du rappel incombe à la Cité;

i) **Rappel pour un besoin non planifié (36 heures et moins)**

La Cité communique avec l'employé temporaire pour combler tout besoin. Si ce dernier ne répond pas, la Cité communique avec le prochain employé temporaire sur la liste, annulant ainsi le droit des employés précédents pour la durée du remplacement.

j) **Rappel pour un besoin planifié (Plus de 36 heures)**

La Cité communique avec l'employé temporaire pour combler tout besoin. Ce dernier doit rappeler dans les six (6) heures, à défaut, il perd son droit pour la durée du remplacement.

Pour les fins des alinéas i) et j) : À défaut d'être rejoint au moment où la Cité communique avec l'employé temporaire et/ou de se présenter au travail au moment convenu avec la Cité, une mention est indiquée au dossier de l'employé. Si l'employé temporaire accumule deux (2) mentions à l'intérieur d'une période de douze (12) mois, il perd son ancienneté. S'il accumule deux (2) autres mentions dans la même année de référence de douze (12) mois, l'employé perd son emploi.

Nonobstant toute disposition contraire, dans les cas de tempête de neige, l'employé temporaire doit se présenter au travail à l'heure et la journée spécifiée lors de son rappel. L'employé temporaire qui refuse ou omet de se présenter au travail perd ses droits d'ancienneté et lien emploi après deux (2) mentions à l'intérieur d'une période de douze (12) mois;

k) Un employé temporaire doit aviser la Cité, minimalement un mois avant, s'il n'est pas disponible pour une période maximale d'une semaine par année, en autant qu'il ait accumulé les dites vacances. Une telle période de non-disponibilité ne peut survenir entre le 15 décembre et le 15 janvier.

l) Dans le cas d'erreur de la part de la Cité quant au respect des droits d'ancienneté, lors d'une réduction de main-d'œuvre ou de rappel, les employés temporaires lésés peuvent réclamer le salaire perdu pour les journées normales de travail ainsi perdues jusqu'à concurrence de trente (30) jours ouvrables.

m) Un employé du service des travaux publics A ne peut travailler au Service des travaux publics B et vice versa, à moins d'une disposition contraire dans la convention collective.

16.2 Tout employé doit communiquer ses coordonnées incluant son courriel personnel à jour en tout temps à la Cité afin que celle-ci puisse le rejoindre.

16.3 Un employé perd ses droits d'ancienneté et son lien d'emploi est rompu dans l'un ou l'autre des cas suivants :

a) Lorsqu'il quitte volontairement son emploi;

- b) Lorsqu'il est congédié pour une cause juste et suffisante dont la preuve incombe à la Cité;
 - c) S'il est mis à pied pour une période excédant vingt-quatre (24) mois;
 - d) Lorsque l'employé temporaire refuse ou omet de se présenter au travail, lors de son rappel dû à une tempête de neige, sous réserve de l'alinéa 16.1 j);
 - e) Si l'employé régulier affecté à une fonction ne se rapporte pas au travail pour une période de quatre (4) jours ouvrables consécutifs sans avoir avisé son supérieur immédiat, à moins d'un motif raisonnable dont la preuve incombe à l'employé, tel que la maladie ou un accident.
- 16.4 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par la Cité ne constituent pas une interruption de service.
- 16.5 Un employé qui, sans avoir quitté le service de la Cité, revient dans la présente unité de négociation après en avoir été exclu moins de six (6) mois, reprend les droits d'ancienneté qu'il avait au moment de son départ de ladite unité.
- 16.6 **Liste de salariés intéressés à la formation** : Lorsqu'il y a pénurie dans une fonction, la Cité pourra former au besoin l'employé de fonction inférieure, par ancienneté, ayant démontré son intérêt à la fonction à combler, mais qui ne détenait pas les qualifications requises pour rencontrer les exigences normales de ladite fonction.
- 16.7 La liste de salariés intéressés à la formation est préparée par la *Division des ressources humaines* de la Cité le 15 octobre de chaque année. Copie de cette liste est transmise à un représentant syndical local et est affichée dans les milieux de travail le 16 octobre de chaque année.
- 16.8 Lorsque l'employé a complété le formulaire prévu à l'article 16.7, son nom demeure inscrit à la liste de salariés intéressés à la formation pour chacune des fonctions demandées jusqu'à la prochaine mise à jour, date à laquelle il peut se désister ou jusqu'à ce qu'il échoue l'examen requis. À défaut de désistement, la liste demeure inchangée.
- 16.9 Dans tous les cas où il y a utilisation de la liste des salariés intéressés à la formation pour combler une fonction, l'ancienneté générale est le facteur déterminant.
- 16.10 L'employé absent pour l'un ou l'autre des motifs prévus à la convention collective peut, dans la semaine qui suit son retour, compléter le formulaire afin d'ajouter son nom à la liste de salariés intéressés à la formation aux mêmes conditions que celles prévues ci-dessus. L'employé nouvellement embauché peut s'inscrire à la liste de salariés intéressés une fois la période d'essai complétée.
- 16.11 L'employé qui ne rencontre pas les exigences normales de la fonction est retiré de la liste de salariés intéressés en ce qui concerne cette fonction. En cas de grief, la preuve incombe à la Cité.
- 16.12 La Cité s'engage à former une relève dans la division Aqueduc/Égout par la formation de plombiers et de préposés Aqueduc/Égout, par ancienneté parmi les employés intéressés de fonctions inférieures.

Les employés désirant faire partie de la division Aqueduc/Égout devront inscrire leur nom, dans un premier temps, comme préposé Aqueduc/Égout sur la liste de salariés intéressés à la formation au sens de l'article 16. Les employés intéressés s'engagent à suivre et à compléter la formation requise pour se qualifier aux exigences du poste dans les délais prescrits. L'employé qui a soumis son nom, qui a été retenu et a été formé s'engage à travailler au sein de la division Aqueduc/Égouts pour une période minimale de deux (2) ans suivant sa formation.

16.13 **Affichage ou remplacement d'une fonction permanente :**

Tout remplacement d'une fonction permanente s'effectue, sous réserve de l'article 22.5, comme suit :

- a) À l'employé détenant le plus d'ancienneté et qui possède les qualifications requises pour exécuter la fonction;
- b) À l'employé détenant le plus d'ancienneté inscrit à la liste de salariés intéressés à la formation et qui possède les qualifications requises pour exécuter la fonction ou qui est sur le point de les obtenir;
- c) Un employé du Service des travaux publics A peut postuler sur une fonction permanente du Service des travaux publics B et vice versa, et ce, nonobstant toute disposition contraire.

Lorsque la Cité décide de combler une fonction permanente au sens de l'article 22.5, la Cité affiche selon le système électronique en vigueur un avis de poste vacant. Les employés intéressés devront faire part de leurs intentions selon le système électronique en vigueur dans le délai prévu à l'article 22.5, de leur candidature pour l'emploi en question, à la *division des ressources humaines*. La Cité fera également l'affichage par écrit pour une durée d'une (1) année à compter de la signature de la convention collective.

L'employé à qui le poste est attribué a droit à une période de familiarisation d'un maximum de deux cent quatre-vingt-huit (288) heures travaillées. Cependant, lorsque l'employé occupait la même fonction ou une fonction similaire, avant l'obtention, la période de familiarisation est réduite du nombre d'heures effectuées au cours des douze (12) derniers mois.

Pendant cette période de familiarisation, l'employé peut décider de retourner à son ancien poste. La Cité peut également retourner, en tout temps, l'employé à son ancien poste, si elle est en mesure d'établir que l'employé ne satisfait pas aux exigences normales de la fonction.

Si le poste ne peut être comblé par l'article 16.13 a) ou b), la Cité affiche à l'externe le poste à pourvoir.

- d) Le remplacement d'une fonction permanente peut survenir lors du départ à la retraite, d'une démission, d'un congédiement, de la terminaison administrative, du décès d'un employé régulier ou lors de la création d'une nouvelle fonction.

Une lettre confirmant la nomination permanente est remise à l'employé avec copie au Syndicat.

La Cité s'engage à mettre un ordinateur aux travaux publics permettant aux employés de postuler au sens de l'article 16.13.

- 16.14 **Conditions pour devenir un employé régulier** : Tout employé qui est inscrit à l'annexe A (liste des employés réguliers en date de la signature de la présente convention collective) ou qui est nommé dans une fonction de manière permanente à la suite de la procédure prévue à l'article 16.13 est considéré être un employé régulier.

ARTICLE 17 - ASSIGNATION DES VÉHICULES

- 17.1 Il est entendu que l'employé affecté régulièrement et de façon permanente à un véhicule travaille prioritairement sur celui-ci lorsqu'il doit être utilisé, à moins d'une disposition contraire dans la convention; la liste des assignations en vigueur au moment de la signature est reproduite à l'Annexe E de la présente convention.

Advenant le cas où un véhicule n'est pas disponible ou son utilisation n'est pas requise dans le cadre des opérations, l'employé travaillant de façon prioritaire sur ce véhicule peut être affecté à toute autre tâche qu'il peut normalement accomplir dans le cadre de sa fonction.

ARTICLE 18 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 18.1 L'employé qui désire obtenir des renseignements contenus dans son dossier personnel en fait la demande en remplissant le formulaire requis ou par simple lettre écrite à la *Division des ressources humaines*.
- 18.2 Un employé dont la conduite est sujette à un rapport ou un avis disciplinaire en est avisé par écrit dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent le moment de la connaissance des événements par la Cité. Copie de ce rapport est transmise au Syndicat par la division des ressources humaines. Seuls les rapports disciplinaires dont l'employé a été avisé par écrit peuvent être déposés comme preuve à charge devant l'arbitre.

Seules les mesures disciplinaires (telles qu'avertissements écrits, suspensions, rétrogradations, etc.) peuvent être déposées comme preuve à charge devant l'arbitre.

Une mesure disciplinaire ne peut être utilisée dès qu'un délai de dix-huit (18) mois consécutifs s'est écoulé sans qu'il n'y ait eu d'autre mesure disciplinaire imposée.

Toute recommandation de mesure disciplinaire doit être précédée d'une rencontre entre le supérieur immédiat, un représentant de la division des ressources humaines de la Cité, et l'employé. Si ce dernier le désire, il peut être accompagné d'un délégué syndical ou d'un représentant du Syndicat.

Cette rencontre tient lieu de la rencontre prévue à l'article 19.3, le cas échéant, lorsque le délégué syndical a assisté à ladite rencontre.

Toute mesure disciplinaire doit être purgée par l'employé dans les six (6) mois de la réception par celui-ci de l'avis prévu au premier paragraphe, à défaut de quoi la mesure disciplinaire est uniquement portée au dossier de l'employé et est considérée comme ayant été servie. Cependant, le délai de six (6) mois ne s'applique pas dans le cas où une période d'absence au travail de l'employé a pour effet d'empêcher la Cité de respecter cette obligation.

- 18.3 Seule la réception par l'employé d'une mesure disciplinaire peut servir de point de départ dans le calcul du délai prévu à l'article 19.4 (griefs et arbitrages) pour le dépôt d'un grief.

ARTICLE 19 - MODE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

- 19.1 La Cité reconnaît comme représentants du Syndicat, les employés élus à ce poste. Le Syndicat fournit à la Cité la liste de ces employés dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective et par la suite, dans les trente (30) jours de toute modification à cette liste. L'avis du Syndicat doit préciser les groupes pour lesquels chacun de ces délégués est autorisé à agir.

En cas d'absence d'un ou de plusieurs de ceux-ci, la Cité reconnaît comme substitut l'employé ou les employés désignés par le Syndicat. Les délégués ne peuvent représenter que les employés pour lesquels ils ont été élus. Toutefois, tout délégué peut représenter un employé dans tous les services.

Les délégués ont le pouvoir de discuter, régler ou tenter de régler, au nom de l'employé, d'un ex-employé ou d'un ayant droit, tout grief, désaccord ou différend intervenant entre ce dernier et la Cité ou un représentant de la Cité. Les rencontres avec les représentants de la Cité ont lieu durant les heures de travail, sans préjudice aux droits des parties.

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

- 19.3 Sans préjudice aux étapes prévues dans cet article, l'employé ou le groupe d'employés (maximum deux (2) personnes), accompagnés d'un représentant syndical peuvent, avant de présenter un grief, discuter du problème dans un premier temps avec son supérieur immédiat. De plus, un représentant du bureau du Syndicat peut assister à la rencontre.

Suite à cette dernière rencontre, le délégué ou le représentant syndical peut rencontrer les employés concernés à leur lieu de travail, après entente à cet effet avec le supérieur immédiat. Après ces démarches, s'il y a mécontentement, la Cité et le Syndicat suivent les étapes prévues ci-après.

- 19.4 **Première étape** : Le grief que le Syndicat ou la Cité juge à propos de formuler est soumis, par écrit, à la *Division des ressources humaines* ou au *Président du Syndicat*, selon le cas, en deux (2) copies, dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance de l'événement qui a donné naissance au grief.

Aux fins de la présente convention collective, « grief » signifie et comprend :

- a) tout désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- b) toute mesure prise par la Cité et ayant pour conséquence la rétrogradation, la suspension ou le congédiement d'un employé.

- 19.5 **Deuxième étape** : Les deux (2) parties doivent se rencontrer dans les soixante (60) jours qui suivent la date du dépôt du grief. Ces rencontres ont lieu, selon le cas, dans les bureaux du service de la Cité ou tout autre endroit convenu entre les parties.

19.6 **Troisième étape** : Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente, la Cité ou le Syndicat, selon le cas, répond par écrit dans les quinze (15) jours suivant la rencontre prévue à l'étape précédente.

À défaut de réponse ou d'une réponse satisfaisante dans le délai prévu, la partie lésée peut soumettre le grief à l'arbitrage dans un délai de trente (30) jours ouvrables suivant la réponse ou l'expiration du délai pour répondre, prévu au paragraphe précédent, sous peine de déchéance.

19.7 Les limites de temps déterminées au présent article peuvent être prolongées après entente écrite entre la Cité et le Syndicat.

19.8 Tout membre du comité de griefs ou le comité lui-même peut, en tout temps, être assisté dans ses démarches par un représentant du Syndicat canadien de la fonction publique.

19.9 Toute mésentente entre l'Employeur et le Syndicat qui ne constitue pas un grief est sujette à la procédure prévue pour le règlement des griefs et d'arbitrage si les deux parties y consentent.

19.10 Tout grief est soumis à un arbitre unique qui agit conformément à la loi et aux prescriptions de la présente convention.

19.11 Tout grief est soumis à l'arbitrage, par écrit, aux représentants patronaux ou syndicaux désignés à l'article 19.1, selon le cas.

La partie qui a logé le grief doit par la suite le référer à l'un des arbitres prévus à l'article 19.17. La répartition des griefs auprès desdits arbitres s'effectue à tour de rôle.

19.12 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs suivant la lettre et l'esprit de la convention. L'arbitre n'a d'autorité en aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.

Dans les cas de mesures administratives qui consistent en la suspension, la rétrogradation ou le congédiement d'un salarié, l'Employeur assume le fardeau de la preuve.

L'arbitre peut, dans ces cas spécifiques, confirmer, modifier ou annuler la décision de l'Employeur et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

19.13 La sentence de l'arbitre doit être motivée. L'arbitre doit rendre sa décision au plus tard un (1) mois après l'audition du grief. Elle est exécutoire, finale et lie les deux (2) parties.

19.14 Il est loisible à l'arbitre, au cours du délibéré, s'il le juge à propos, de convoquer en même temps un représentant de la Cité et un représentant du Syndicat afin d'obtenir tout renseignement qu'il juge nécessaire.

19.15 Les honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par la Cité et le Syndicat.

19.16 **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 est tenue devant un arbitre nommé selon l'article 19.17;

- b) L'audition des griefs soumis à cette procédure est limitée à une journée par grief. Aucune note écrite ne peut être déposée lors de l'audience par les représentants de chaque partie au soutien de leurs prétentions;
- c) L'arbitre doit entendre le grief sur le fond et aucune objection préliminaire ne peut être opposée lors de l'audition;
- d) La décision de l'arbitre constitue un cas d'espèce et ne crée aucun précédent;
- e) L'arbitre doit 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 suivants.

19.17 Les parties acceptent comme arbitres, pour la durée complète de la convention collective, les personnes suivantes :

- Pierre Laplante;
- Diane Fortier;
- André Rousseau;
- André Lavoie;
- Robert Rivest.

19.18 Tout remboursement monétaire suite à une sentence arbitrale, à un grief accueilli par la Cité ou à un règlement intervenu entre les parties, doit être fait dans les soixante (60) jours de la décision arbitrale, de la décision de la Cité d'accueillir le grief ou du règlement intervenu entre les parties, à moins d'une ordonnance spécifique de l'arbitre.

De plus, la Cité fait parvenir au Syndicat, lors du remboursement, les informations suivantes :

- Le nom de l'employé concerné;
- Le matricule;
- Le nom du service impliqué;
- Le montant remboursé, sur un chèque distinct ou par virement électronique;
- Le numéro du chèque de paie sur lequel le remboursement a été effectué;
- La date de la décision arbitrale, du procès-verbal du grief accueilli ou du règlement intervenu;
- Toute autre information utile.

ARTICLE 20 - VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENTS

20.1 Toutes les pièces de vêtement et l'équipement remis aux employés demeurent la propriété de la Cité et aucun employé n'a le droit de les prêter, vendre ou échanger.

20.2 Les pièces de vêtement et l'équipement sont renouvelés par la Cité, sur remise de l'article usagé correspondant.

20.3 Tout employé, à l'exception de l'employé en essai, a l'obligation de porter, en tout temps, les vêtements identifiés exclusivement à l'effigie de la Cité pendant ses heures de travail.

- 20.4 Le 1^{er} mars de chaque année, la Cité accorde, aux employés réguliers ayant complété leur période d'essai, un total de points correspondant au prorata des mois complets de service de l'année précédente jusqu'au maximum prévu ci-après :

Divisions	Points
Aqueduc & Égout	535
Voirie	300
Parcs & Espaces verts	300
Horticulture	300
Électricité	300
Menuiserie	300
Peinture	417
Garage	440
Conciergerie	230
Arénas	334

Les employés occupant une fonction au cours de l'année dans une autre division, dont le total de points attribués est supérieur, pour une période égale ou supérieure à un (1) mois reçoivent un ajustement de points au prorata.

Les employés temporaires ayant terminé leur période d'essai obtiennent le nombre de points au prorata des heures effectuées au sein de la division prévoyant le plus petit quantum.

Un point équivaut à un (1) dollar d'acquisition.

- 20.5 L'employé utilise ses points pour acquérir les vêtements et autres articles requis dans l'accomplissement de son travail.

- 20.6 Deux (2) fois par année, soit les lundis précédant les 15 avril et 15 septembre, la Cité demande aux employés de préciser leur choix de vêtements et de remettre ce choix à leur supérieur immédiat dans les dix (10) jours ouvrables suivants.

Le choix se fait sur le formulaire prévu à cette fin, dont copie est remise à l'employé. En lien avec le paragraphe précédent, la Cité doit s'assurer que les employés aient reçu lesdits vêtements au plus tard le 1^{er} juin et le 1^{er} novembre.

L'employé peut reporter à l'année de référence suivante, un solde de points non utilisés; ce solde est d'un maximum de cent (100) points.

Les points accordés aux employés ne sont pas échangeables ni monnayables et sont destinés à l'usage exclusif de l'employé qui les reçoit.

Lorsque l'employé quitte définitivement la Cité, son solde de points est annulé.

- 20.7 L'employé à qui la Cité fournit les vêtements de travail, est tenu de les porter durant les heures normales de travail, de les entretenir convenablement et d'y prendre soin comme toute personne raisonnable.

20.8 Une allocation annuelle est payée au plus tard le premier (1^{er}) mai de chaque année à certains employés pour l'usage de leurs outils pour l'année à venir.

a) Mécanicien (B2120) et Peintre-débossaleur (B2160) : 325 \$

b) Électricien (B2070) : 105 \$

Il est convenu entre les parties que, pour bénéficier de cette allocation, le minimum d'outils que ces employés doivent toujours avoir à leur disposition, durant les heures de travail, est tel qu'énuméré à l'Annexe F.

20.9 La Cité peut demander à l'employé de compléter un formulaire d'incident advenant le cas où une pièce de vêtements ou d'équipement doit être remplacée prématurément (ex : bris accidentel).

20.10 La Cité s'engage à fournir et à entretenir les vêtements suivants :

Tous les employés :	<ul style="list-style-type: none">- Un (1) casque protecteur- Un (1) imperméable 2 pièces- Une (1) paire de gants- Bottes longues au besoin
Élagueurs et Surveillants pour le déneigement	<ul style="list-style-type: none">- Couvre-botte
Électricien :	<ul style="list-style-type: none">- Couvre-tout et manteau ignifuge
Mécanicien :	<ul style="list-style-type: none">- Couvre-tout

20.11 La Cité s'assure d'avoir un minimum de quatre (4) couvre-bottes aux travaux publics qui pourront être utilisés au besoin et si requis par un employé. L'employé s'engage à les rapporter au magasin à la fin de son quart de travail.

20.12 Tout employé effectuant une tâche nécessitant un équipement de protection individuel doit le porter correctement.

20.13 La Cité s'engage à indemniser les employés dont les outils pourraient être détériorés advenant un feu sur les lieux de travail.

20.14 La Cité peut exiger le remboursement des allocations versées, le cas échéant, à l'employé temporaire si l'une ou l'autre des situations suivantes surviennent avant la fin de la période d'essai :

- Congédiement (administratif ou disciplinaire);
- Départ volontaire.

Il est convenu que la Cité ne peut en aucun temps demander le remboursement d'un ou des montants d'allocation en cas de mise à pied temporaire.

20.15 Sur remise de la preuve d'achat et du formulaire « renouvellement pièce d'équipement », la Cité s'engage à rembourser une paire de bottes à l'employé jusqu'à un maximum de 205\$ par année.

Afin d'être éligible à un deuxième (2^e) remplacement, l'employé doit compléter un formulaire d'incident et le remettre dûment signé par son supérieur immédiat à la division des ressources humaines.

- 20.16 Advenant le cas où un employé n'a pas recours à l'article 20.15, il devra démontrer à son supérieur immédiat que ses bottes de sécurité sont en bon état.
- 20.17 Chaque employé peut bénéficier de l'article 20.15 et ce, à chaque année suivant la date de signature de la présente convention collective.
- 20.18 Aucun achat d'équipement, outre que ceux achetés au magasin aux Travaux publics en raison du système de points, ne peut se faire pendant les heures de travail.
- 20.19 Un employé se présentant au travail avec une pièce de vêtement ou d'équipement jugé non sécuritaire ou non conforme à l'image normalement attendue d'un employé de la Cité de Dorval pourra être retourné chez lui, sans solde. Advenant un bris accidentel et soudain, l'employé pourra, après approbation du supérieur immédiat, aller faire remplacer sa pièce de vêtement ou d'équipement, et ce, sans diminution de traitement.
- 20.20 Les employés doivent remplacer ou faire réparer à leur frais, toute partie d'uniforme ou d'équipements perdu, volé ou endommagé, s'il est trouvé qu'il y a eu négligence de leur part.
- 20.21 L'article précédent s'applique également aux pièces d'équipements et de vêtements fournies par la Cité.

ARTICLE 21 - AFFICHAGE DES COMMUNICATIONS SYNDICALES

- 21.1 Les avis du Syndicat dûment signés par les responsables peuvent être affichés dans les services concernés, sur les tableaux désignés par la *Division des ressources humaines*.

ARTICLE 22 - SÉCURITÉ D'EMPLOI ET CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

- 22.1 Les employés réguliers à l'emploi de la Cité, à la date de la signature de la présente convention collective de travail (Annexe « A »), et ceux le devenant par la suite en application de l'article 16.13, bénéficient de la garantie de cinquante-deux (52) semaines de salaire par année, et ceci pour la durée de la présente convention.
- 22.2 Dans le cas où, par législation ou autrement, il y a division, fusion ou changement des structures juridiques de la Cité, l'employé régi par les présentes conservent tous les droits, privilèges et avantages dont il jouit en vertu de la présente convention. De plus, les droits acquis par le Syndicat et l'employé découlant de la présente convention collective sont respectés en cas de division, fusion ou changement de structures juridiques de la Cité. La Cité convient, le cas échéant, de négocier au préalable avec le Syndicat les modalités selon lesquelles le ou les nouveaux employeurs doivent s'engager à respecter les dispositions de la présente convention collective.
- 22.3 Sous réserve de toute disposition législative applicable, advenant le cas où, par législation ou autrement, suite à un transfert de juridiction ou de compétence, il y a intégration d'un employé dans

l'unité d'accréditation syndicale définie à l'article 1.1, la Cité convient, le cas échéant, de négocier au préalable avec le Syndicat les modalités de ladite intégration. À défaut d'entente dans un délai de trente (30) jours, la Cité met en application sa solution et le Syndicat peut déposer un grief conformément à l'article 19 (griefs et arbitrages) afin de faire déterminer les modalités applicables.

- 22.4 La Cité convient de maintenir le nombre d'employés réguliers apparaissant à l'Annexe « A ». Plus particulièrement, il s'agit d'un nombre de soixante-dix-sept (77) postes réguliers au sein des Services de travaux publics A et B. Les parties reconnaissent qu'il s'agit uniquement d'une protection des effectifs actuels.
- 22.5 Lorsque suite au départ d'employés réguliers, leur nombre diminue en-dessous de ce qui est prévu à l'article 22.4, la Cité convient de combler la fonction permanente dans les trente (30) jours d'une telle diminution, conformément à la procédure prévue à l'article 16.13 sauf si les besoins des opérations justifient un tel comblement dans une autre fonction ou s'il n'est pas nécessaire de procéder à un tel comblement selon les besoins de la Cité. À ce moment, la Cité communique à l'intérieur de ce même délai les motifs de sa décision et elle a le fardeau de démontrer, en cas de contestation, que les opérations justifient le comblement dans une autre fonction ou qu'il n'est pas requis de procéder à un comblement en raison de ses besoins. Le non-comblement d'un poste ne peut être compensé par le recours direct à des ressources externes (sous-traitance).
- 22.6 La Cité doit aviser le Syndicat de tout changement technologique, au sens du présent paragraphe, qu'elle entend faire. Cet avis doit être transmis au moins trente (30) jours avant la date prévue pour l'implantation du changement.
- 22.7 Un changement technologique implique une modification substantielle des équipements, des appareils, de la machinerie ou des méthodes de travail qui nécessitent des qualifications nouvelles pour le salarié.
- 22.8 La Cité offre en priorité aux employés visés par un changement technologique, l'occasion de se former afin de permettre à ceux-ci de maîtriser les nouvelles méthodes de travail requises par un tel changement.

ARTICLE 23 - DROITS ACQUIS

- 23.1 Seuls les droits acquis stipulés à l'Annexe « G » sont considérés comme tels.

ARTICLE 24 - COTISATION SYNDICALE

- 24.1 La Cité perçoit, en le retenant sur les chèques de paie, le montant de la cotisation fixée par le Syndicat ou l'équivalent, à tout employé.
- 24.2 La Cité fait remise à chaque période de paie au Syndicat des sommes perçues en vertu de cet article. Cette remise est effectuée par virement électronique et/ou dépôt direct. Le montant total de ces déductions doit être accompagné d'une liste indiquant les noms, prénoms, numéro matricule et adresse des individus ainsi affectés par la déduction individuelle pour la période.

- 24.3 Toute perte subie par le Syndicat par suite d'erreur dans la perception des retenues de la cotisation syndicale est aux frais de la Cité, si l'employé en regard duquel la perte a été subie est encore à l'emploi de la Cité au moment où le Syndicat avise la division des ressources humaines de l'erreur commise.

ARTICLE 25 - SALAIRES

- 25.1 À compter du 1^{er} janvier 2018, les taux horaires sont augmentés de deux points vingt-cinq pour cent (2.25 %).

À compter du 1^{er} janvier 2019, les taux horaires sont augmentés de deux points cinq pour cent (2.5 %).

À compter du 1^{er} janvier 2020, les taux horaires sont augmentés de deux points vingt-cinq pour cent (2.25%).

À compter du 1^{er} janvier 2021, les taux horaires sont augmentés de deux points cinq pour cent (2.5 %).

À compter du 1^{er} janvier 2022, les taux horaires sont augmentés de deux points soixante-quinze pour cent (2.75 %).

À compter du 1^{er} janvier 2023, les taux horaires sont augmentés de deux points cinq pour cent (2.5 %).

ARTICLE 26 - CONTRATS FORFAITAIRES ET SOUS-TRAITANCE

- 26.1 Si pendant la durée de la présente convention la Cité décide de faire exécuter à forfait certains travaux, elle peut le faire pourvu que les employés réguliers ainsi que les employés à l'essai actuellement à l'emploi de la Cité ne perdent pas leur emploi.

Nonobstant ce qui précède, pendant la durée de la présente convention collective, la Cité n'accorde pas à forfait des contrats pour les travaux normalement exécutés par les employés visés par la présente convention collective à l'exception des cas suivants :

- Travaux ayant fait l'objet de contrats à forfait avant la signature de la présente convention;
- Travaux relatifs au déneigement des secteurs industriels (incluant l'épandage de sel);
- Nettoyage des égouts;

pourvu que les employés réguliers ainsi que les employés à l'essai actuellement à l'emploi de la Cité ne perdent pas leur emploi.

- 26.2 Pour ce qui est du chargement et du transport de la neige, la Cité s'engage à prendre ses véhicules qui sont normalement utilisés pour ces activités pourvu que ceux-ci soient disponibles.

ARTICLE 27 - FONDS DE SOLIDARITÉ (F.T.Q.)

27.1 La Cité convient de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux employés, qui le désirent, de souscrire, par le mode d'épargne sur le salaire, au plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (F.T.Q.).

Quel que soit le nombre d'employés qui le demande, la Cité convient de déduire à la source sur la paie de chaque employé, qui le désire et qui a signé le formulaire de souscription, le montant indiqué par l'employé pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.

Un employé peut deux (2) fois par année, modifier le montant de ses versements ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds et à la Cité.

La Cité fait parvenir, par chèque au Fonds ou par virement électronique à la discrétion de la Cité, tous les mois (au plus tard le 15^e jour du mois suivant le prélèvement) les sommes ainsi déduites en vertu du 2^e paragraphe. Cette remise doit être accompagnée d'un état indiquant le nom et le numéro d'assurance sociale de chaque employé et le montant prélevé pour chacun.

ARTICLE 28 - CLASSIFICATION DES FONCTIONS

28.1 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Cité de définir le contenu des emplois selon le travail à être accompli par l'employé, et ce, en conformité avec les dispositions de la convention collective.

28.2 L'analyse, la description, l'évaluation et le classement de toute nouvelle fonction ou de toute fonction modifiée sont réalisés selon le « Manuel conjoint de classification des fonctions » constituant l'Annexe « I » des présentes.

28.3 Il est convenu qu'à compter de la date de la signature de cette convention, les descriptions, les évaluations et le classement de toutes les fonctions apparaissant aux Annexes « A » et « B » demeurent inchangés sauf dans les cas prévus au « Manuel conjoint de classification des fonctions ».

28.4 Comité conjoint d'évaluation : Un comité conjoint d'évaluation est composé de deux (2) représentants de chacune des parties. Le comité a pour mandat de discuter, d'analyser et d'évaluer toute nouvelle fonction ou toutes les fonctions existantes qui sont modifiées. Les représentants du Syndicat à ces comités sont mandatés par le Syndicat pour accepter ou refuser toute évaluation nouvelle ou modifiée. Les parties peuvent s'adjoindre toute personne externe jugée pertinente selon les sujets traités.

28.5 Dans tous les cas, le travail du comité se fait en conformité avec les dispositions du « Manuel conjoint de classification des fonctions » constituant l'Annexe « I » des présentes.

28.6 La Cité et le Syndicat conviennent que les griefs d'évaluation de fonction qui naissent en vertu des dispositions de la convention collective sont soumis directement au comité conjoint d'évaluation prévu à l'alinéa 29.4 de ladite convention.

28.7 Si un employé prétend qu'une modification de son travail, apportée par la Cité, a pour effet de changer l'évaluation de la fonction à laquelle il est présentement affecté ou qu'elle justifie une nouvelle

affectation, il peut demander au comité d'analyser sa fonction. Si l'employé est insatisfait de la réponse du comité, il peut soumettre un grief conformément à la présente convention.

- 28.8 Si le comité est en désaccord sur toute évaluation, la partie syndicale ou patronale peut déposer un grief conformément à la présente convention.
- 28.9 Tout grief en vertu du présent article doit être soumis à tour de rôle aux arbitres Francine Lamy et Diane Fortier, conformément aux dispositions de l'article 19 de la présente convention, compte tenu de l'alinéa 6.02 A.1 du « *Manuel conjoint de classification des fonctions* » constituant l'Annexe « I » des présentes.
- 28.10 Les pouvoirs de l'arbitre nommé pour entendre un grief issu de l'application du présent article sont limités à décider, suivant les règles énoncées dans le « *Manuel conjoint de classification des fonctions* » constituant l'Annexe « I » des présentes et à la preuve présentée par les parties. Il n'a aucun pouvoir pour prendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent le système de classification. Sa décision est finale et lie les parties. Ses honoraires sont payés à parts égales par les parties.
- 28.11 Le Syndicat peut demander une révision d'une description d'une fonction, si une modification est apportée par la Cité et a pour effet d'affecter son évaluation. S'il y a désaccord entre les parties, le Syndicat peut soumettre le cas à l'arbitrage conformément aux dispositions du présent article.
- 28.12 Tout reclassement de la fonction occupée par un employé dans un groupe inférieur de traitement n'entraîne pas, pour l'employé, de baisse de son taux régulier de salaire au cours de la présente convention, sauf pour les employés temporaires ou les employés travaillant en fonction supérieure. Dans ce cas, l'employé bénéficie d'un différentiel spécial tel que défini à l'alinéa 2.01-L du « *Manuel conjoint de classification des fonctions* » constituant l'Annexe « I » des présentes. Toutefois, cet employé continue de bénéficier des augmentations de salaire prévues à la présente convention.

ARTICLE 29 - DURÉE DE LA CONVENTION ET RÉTROACTIVITÉ

- 29.1 La présente convention collective est en vigueur à compter de sa signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 2023. Les dispositions de la présente convention collective prennent effet à la date de sa signature, à moins de stipulations contraires. À son expiration, elle demeure en vigueur jusqu'à son renouvellement.
- 29.2 Les lettres d'entente annexées à la présente convention collective en font partie intégrante.
- 29.3 Rétroactivité : La Cité convient de remettre aux employés actifs en date de la signature de la convention collective, dans les soixante (60) jours qui suivront la signature de celle-ci, les montants découlant de l'ajustement salarial prévu à l'article 25.1 dus, le cas échéant. Les employés ayant pris leur retraite depuis le 1^{er} janvier 2018 ont droit à la rétroactivité salariale (article 25.1), le cas échéant, applicable en date de la leur cessation d'emploi.

ET LES PARTIES ONT SIGNÉ EN CE 21^e JOUR DE Janvier 2020.

VILLE DE DORVAL


Edgar Rouleau, Maire


Robert Bourbeau, Directeur général

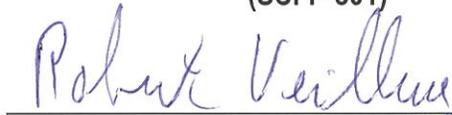

Louis Morin, Chef de division – Ressources humaines


Sylvie Brosseau, Conseillère aux relations de travail


Carl Minville, Directeur des travaux publics


Rhéaume Perreault, CRIA, Représentant - comité de négociation

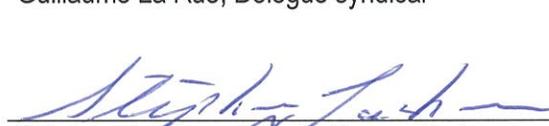
SYNDICAT DES COLS BLEUS
REGROUPÉS DE MONTRÉAL
(SCFP-301)


Robert Veilleux, Directeur syndical


Alexandre Belval, Représentant du comité de négociation


Benoit Paquette, Délégué syndical


Guillaume La Rue, Délégué syndical


Stéphane Lachance, Conseiller syndical

ANNEXE « A » : LISTE D'ANCIENNETÉ

LISTE EMPLOYÉS – RÉGULIER (en date de la signature de la convention collective)

Rang	No. empl.	Nom	Fonction	Description fonction	Ancienneté
1	1214	Brazeau Jean-Pierre	B2060	Opérateur d'appareils motorisés A	1979-12-03
2	1227	Kyle Andrew	B2050	Chauffeur opérateur d'appareils motorisés B	1985-01-04
3	1217	Bilodeau Gaston	B0000	Opérateur d'appareils motorisés A1	1986-04-29
4	1246	Garant Bernard	B2210	Soudeur	1986-06-23
5	1209	Veilleux Robert	B2060	Opérateur d'appareils motorisés A	1987-05-04
6	1216	Genesse Benoît	B2060	Opérateur d'appareils motorisés A	1987-07-08
7	1208	Garant Réal	B0000	Opérateur d'appareils motorisés A1	1987-12-15
8	1225	Decoste Denis	B2060	Opérateur d'appareils motorisés A	1989-10-04
9	1223	Renosto Roberto	B2060	Opérateur d'appareils motorisés A	1990-04-01
10	1239	Bilodeau Alain	B2090	Préposé aux travaux généraux et à la propreté	1990-06-05
11	1242	Michaud Gaétan	B2060	Opérateur d'appareils motorisés A	1990-06-21
12	1219	Beaudoin Rénaud	B2050	Chauffeur opérateur d'appareils motorisés B	1990-12-24
13	1257	Noël Françoise	B2200	Jardinier - chauffeur	1992-04-21
14	1222	Boucher André	B2090	Préposé aux travaux généraux et à la propreté	1998-12-22
15	3037	Demers Marcel	B2160	Peintre débosseleur (à abolir suite décision CNESST)	1999-06-21
16	1260	Gareau Daniel	B2090	Préposé aux travaux généraux et à la propreté	2000-04-10
17	1264	Boutin Michel	B2110	Préposé aqueduc et égouts	2000-04-10
18	1266	Beaudoin René	B2050	Chauffeur opérateur d'appareils motorisés B	2000-04-10
19	1265	Tardif Robert	B2170	Plombier	2000-04-10
20	3054	Gomes Didier	B2070	Électricien	2001-12-11
21	1256	St-Onge Gilbert	B2050	Chauffeur opérateur d'appareils motorisés B	2001-12-20
22	3030	Lalonde Normand	B2050	Chauffeur opérateur d'appareils motorisés B	2002-01-01
23	3032	Vézina Sylvain	B2200	Jardinier - chauffeur	2002-01-01
24	3049	Anampa-Coronado Isabel	B2230	Chauffeur véhicule motorisé C	2002-01-01
25	3050	Vallée Sylvain	B2120	Mécanicien	2002-03-18
26	3056	Lauriston Alexandre	B2050	Chauffeur opérateur d'appareils motorisés B	2002-05-28
27	3058	Ross Serge	B2150	Peintre	2002-06-25
28	3064	Di Giovanni Luciano	B2140	Opérateur resurfaeuse	2003-12-16
29	3069	Ménard Rachel	B2200	Jardinier - chauffeur	2004-05-10
30	3071	Vallières Daniel	B0000	Chauffeur opérateur d'appareils motorisés B1	2004-06-28
31	9504	Parra Mario	B0000	Chauffeur opérateur d'appareils motorisés B1	2004-08-19
32	3074	Courcy Étienne	B2070	Électricien	2004-09-07
33	3075	Lavoie Éric	B2130	Menuisier	2005-02-21
34	3079	Church Andrew	B2090	Préposé aux travaux généraux et à la propreté	2006-02-02
35	3083	Jean Robert	B2170	Plombier	2006-06-12
36	7343	Dugal David	B2110	Préposé aqueduc & égouts	2006-07-22
37	3086	Boulet Sylvie	B2290	Jardinier	2007-06-04
38	3090	St-Arneault Robin	B2100	Journalier + permis	2007-07-03
39	3092	Kuczynski Sébastien	B2050	Chauffeur opérateur d'appareils motorisés B	2007-12-04
40	3094	Bastien Jean-Philippe	B2050	Chauffeur opérateur d'appareils motorisés B	2007-12-14
41	3095	La Rue Guillaume	B2130	Menuisier	2008-06-25
42	3096	Perreault Danny Paul	B2050	Chauffeur opérateur d'appareils motorisés B	2009-01-22
43	3100	Marcotte Frédéric	B2100	Journalier + permis	2009-05-15
44	3080	Dufresne Geneviève	B2290	Jardinier	2009-05-19

LISTE EMPLOYÉS - RÉGULIER (en date de la signature de la convention collective)

Rang	No. empl.	Nom	Fonction	Description fonction	Ancienneté
45	3104	Lanthier Daniel	B2100	Journalier + permis	2009-12-01
46	3105	Paquette Benoit	B2100	Journalier + permis	2009-12-01
47	3106	Loggia Michael	B2050	Chauffeur opérateur d'appareils motorisés B	2009-12-01
48	3110	Gougeon Bruno	B2100	Journalier + permis	2010-07-26
49	3111	Aucoin Jean-Yves	B2190	Ouvrier signalisation	2010-08-03
50	3112	McQuilken Philip	B2050	Chauffeur opérateur d'appareils motorisés B	2010-10-03
51	3113	Bergeron Pierre	B2140	Opérateur resurfaceuse	2011-03-06
52	3116	Brochu Luc	B2050	Chauffeur opérateur d'appareils motorisés B	2011-05-24
53	3117	Ménard Nicolas	B2090	Préposé aux travaux généraux et à la propreté	2011-05-24
54	3118	Bernier-Brisson Julien	B2140	Opérateur resurfaceuse	2011-05-25
55	3120	Bouziane Mohamed	B2140	Opérateur resurfaceuse	2011-08-03
56	3121	Roy Pierre	B2120	Mécanicien	2011-10-03
57	3122	Forget Frédéric	B2070	Électricien	2012-01-30
58	3124	Bilodeau Steve	B2110	Préposé aqueduc et égouts	2012-10-24
59	3128	Levesque Jacques	B2210	Soudeur	2013-03-25
60	3135	Nobile Danny	B2150	Peintre	2014-07-07
61	3136	Beauregard David	B2120	Mécanicien	2014-07-21
62	3138	Cabana Martin	B2080	Élagueur	2014-09-02
63	3145	Hémond Patrick	B2120	Mécanicien	2016-01-04
64	3099	De Roy Gabriel	B2120	Mécanicien	2016-10-11
65	3155	Roy Arianne	B2120	Mécanicien	2018-03-05
66	3156	Charette Stéphane	B2130	Menuisier	2018-04-23
67		Vacant	B2080	Élagueur	
68		Vacant	B2070	Électricien (poste préposé travaux gén)	
69		Vacant	B2130	Menuisier	
70		Vacant	B2130	Menuisier	
71		Vacant	B2160	Peintre débosseleur	
72		Vacant	B2090	Préposé aux travaux généraux et à la propreté	
73		Vacant	B2100	Journalier + permis	
74		Vacant	B2140	Opérateur resurfaceuse	
75		Vacant	B2140	Opérateur resurfaceuse	
76		Vacant	B0000	Opérateur d'appareils motorisés A1	
77		Vacant	B2080	Élagueur	

ANNEXE « A » : LISTE D'ANCIENNETÉ

LISTE EMPLOYÉS – TEMPORAIRE (en date de la signature de la convention collective)

Rang	No. empl.	Nom	Fonction	Description fonction	Ancienneté
1	28147	Beauregard-Béliveau Julien	B2100	Journalier(e) + permis	2011-04-29
2	3127	Roy Francis	B2100	Journalier(e) + permis	2012-11-13
3	3130	Vézina Jean-François	B2290	Jardinier(e)	2013-05-24
4	3132	Pelletier Jonathan	B2100	Journalier(e) + permis	2014-06-10
5	3137	Garant Gabriel	B2090	Préposé aux travaux généraux et à la propreté	2014-07-28
6	28043	Clement Christopher	B2090	Préposé aux travaux généraux et à la propreté	2014-08-04
7	3141	Veilleux Sébastien	B2090	Préposé aux travaux généraux et à la propreté	2015-07-06
8	3142	Caron-Thériault Stéphanie	B2090	Préposé aux travaux généraux et à la propreté	2015-07-07
9	3143	David Philippe-Hugo	B2100	Journalier(e) + permis	2015-07-14
10	3144	Mc Donald Jason	B2140	Opérateur resurfaceuse	2015-08-25
11	3147	Devlin Christopher	B2090	Préposé aux travaux généraux et à la propreté	2017-05-12
12	3149	Cooney Jeffrey	B2090	Préposé aux travaux généraux et à la propreté	2017-05-15
13	3151	Gamache Alain	B2140	Opérateur resurfaceuse	2017-05-24
14	3150	Alarçon Arseneault Sol Franco	B2080	Élagueur	2017-06-12
15	3152	Bélanger Simon	B2090	Préposé aux travaux généraux et à la propreté	2017-07-24
16	3153	Menesson Nicolas	B2090	Préposé aux travaux généraux et à la propreté	2017-07-31
17	3055	Barbeau Jean-Michel	B2160	Peintre débosseleur	2018-03-20
18	3158	Pitsikas George	B2090	Préposé aux travaux généraux et à la propreté	2018-05-22
19	3159	Karakassilis Leo	B2090	Préposé aux travaux généraux et à la propreté	2018-05-22
20	3160	Chahraoui Zakaria	B2090	Préposé aux travaux généraux et à la propreté	2018-05-22
21	3162	Lahaie Véronik	B2290	Jardinier	2018-06-06
22	3165	Waters Kim	B2090	Préposé aux travaux généraux et à la propreté	2018-06-18
23	3166	D'Amours Sylvain	B2130	Menuisier(e)	2018-12-03
24	3168	Lavoie Olivier	B2090	Préposé aux travaux généraux et à la propreté	2019-04-29
25	3169	Rose Patrice	B2090	Préposé aux travaux généraux et à la propreté	2019-05-02
26	3172	Langston Michel	B2090	Préposé aux travaux généraux et à la propreté	2019-06-09
27	3171	Poulima Benny	B2090	Préposé aux travaux généraux et à la propreté	2019-06-10
28	3173	Deschênes Nicolas	B2090	Préposé aux travaux généraux et à la propreté	2019-06-20
29	3174	Mato Alain	B2090	Préposé aux travaux généraux et à la propreté	2019-07-14

ANNEXE « B » : LISTE DES FONCTIONS

NO. FONCTION	FONCTION	CLASSE	TAUX EFFECTIF À LA DATE DE SIGNATURE
B2090	Préposé aux travaux généraux et à la propreté	5	29,85 \$
B2100	Journalier + permis	6	30,40 \$
B2230	Chauffeur véhicule motorisé C	7	30,94 \$
B0000	Chauffeur véhicule motorisé C1	9	32,06 \$
B2140	Opérateur resurfaceuse	9	32,06 \$
B2050	Chauffeur opérateur d'appareils motorisés B	10	32,64 \$
B2290	Jardinier	10	32,64 \$
B2190	Ouvrier chemin - équipe signalisation	10	32,64 \$
B0000	Chauffeur opérateur d'appareils motorisés B1	11	33,23 \$
B2200	Jardinier - chauffeur	11	33,23 \$
B2150	Peintre	11	33,23 \$
B2110	Préposé aqueduc & égouts	11	33,23 \$
B2060	Opérateur d'appareils motorisés A	12	33,83 \$
B2080	Élagueur	13	34,44 \$
B0000	Opérateur d'appareils motorisés A1	13	34,44 \$
B2130	Menuisier	14	35,06 \$
B2170	Plombier	14	35,06 \$
B2120	Mécanicien	16	36,55 \$
B2160	Peintre débosseleur	17	37,00 \$
B2070	Électricien	18	37,67 \$
B2210	Soudeur	18	37,67 \$

ANNEXE « C » : GRILLE SALARIALE

Classe	Salaire au : 01-01-2017 (avant signature)	01-01-2018	01-01-2019	01-01-2020	01-01-2021	01-01-2022	01-01-2023
		2,25%	2,50%	2,25%	2,50%	2,75%	2,50%
1	25,94 \$	26,52 \$	27,19 \$	27,80 \$	28,49 \$	29,28 \$	30,01 \$
2	26,40 \$	26,99 \$	27,67 \$	28,29 \$	29,00 \$	29,80 \$	30,54 \$
3	26,89 \$	27,50 \$	28,18 \$	28,82 \$	29,54 \$	30,35 \$	31,11 \$
4	27,38 \$	28,00 \$	28,70 \$	29,34 \$	30,08 \$	30,90 \$	31,67 \$
5	27,85 \$	28,48 \$	29,19 \$	29,85 \$	30,59 \$	31,43 \$	32,22 \$
6	28,37 \$	29,01 \$	29,73 \$	30,40 \$	31,16 \$	32,02 \$	32,82 \$
7	28,87 \$	29,52 \$	30,26 \$	30,94 \$	31,71 \$	32,58 \$	33,40 \$
8	29,40 \$	30,06 \$	30,81 \$	31,51 \$	32,29 \$	33,18 \$	34,01 \$
9	29,92 \$	30,59 \$	31,36 \$	32,06 \$	32,87 \$	33,77 \$	34,61 \$
10	30,46 \$	31,15 \$	31,92 \$	32,64 \$	33,46 \$	34,38 \$	35,24 \$
11	31,01 \$	31,71 \$	32,50 \$	33,23 \$	34,06 \$	35,00 \$	35,87 \$
12	31,57 \$	32,28 \$	33,09 \$	33,83 \$	34,68 \$	35,63 \$	36,52 \$
13	32,14 \$	32,86 \$	33,68 \$	34,44 \$	35,30 \$	36,27 \$	37,18 \$
14	32,72 \$	33,46 \$	34,29 \$	35,06 \$	35,94 \$	36,93 \$	37,85 \$
15	33,31 \$	34,06 \$	34,91 \$	35,70 \$	36,59 \$	37,60 \$	38,53 \$
16	33,92 \$	34,68 \$	35,55 \$	36,35 \$	37,26 \$	38,28 \$	39,24 \$
17	34,53 \$	35,31 \$	36,19 \$	37,00 \$	37,93 \$	38,97 \$	39,95 \$
18	35,15 \$	35,94 \$	36,84 \$	37,67 \$	38,61 \$	39,67 \$	40,66 \$
19	35,78 \$	36,59 \$	37,50 \$	38,34 \$	39,30 \$	40,38 \$	41,39 \$
20	36,42 \$	37,24 \$	38,17 \$	39,03 \$	40,01 \$	41,11 \$	42,13 \$
Étudiant	14,97 \$	15,31 \$	15,69 \$	16,11 \$	16,44 \$	16,90 \$	17,32 \$

*Référence Art. : 25.1

ANNEXE « D » : Description des fonctions

Se référer au cahier des fonctions

ANNEXE « E » : ÉVALUATION DE LA CLASSIFICATION DES VÉHICULES

NOTE : Dans les six (6) semaines suivant la signature de la convention collective, les parties procèderont à la révision complète de la présente Annexe (identification, configuration saisonnière, descriptions, évaluation, classement). Par la suite, ce processus de révision est effectué sur une base annuelle au cours du mois d'octobre ou lors d'un changement affectant un véhicule. En cas de mésentente, les parties peuvent se prévaloir de la procédure d'arbitrage accéléré.

NO. DE CONFIG	CONFIG SAISON	NO. DE VÉHICULE	DESCRIPTION VÉHICULE	DESCRIPTION ÉQUIPEMENT	CLASSE ÉVALUÉE
3H	H	3	Camion 6 Roues	Charrue / aile / sel	B1
3E	E	3	Camion 6 Roues	S/O	B1
5	N	5	Dompeur	S/O	C1
6	N	6	Dompeur	S/O	C1
9	N	9	Pick Up - 6 roues / Dompeur	S/O	C1
10	N	10	Pick Up	S/O	C
13	N	13	Pick Up - 6 roues / Dompeur	S/O	C1
14E	N	14	Dompeur 4X4	S/O	B
14H	H	14	Dompeur 4X4	Charrue / sel	B
17	N	17	Pick Up	S/O	C
24	N	24	Van	S/O	B
25	N	25	Pick Up	S/O	C
28	N	28	Nettoyeur d'égout	S/O	B
29E	E	29	Dompeur 6 Roues	Déchiquteuse à branches	A
29H	H	29	Dompeur 6 Roues	S/O	B
30	N	30	Dompeur 6 Roues	S/O	B
31E	E	31	Dompeur 6 Roues	S/O (Fardier A)	B
31H	H	31	Dompeur 6 Roues	S/O	B
35E	E	35	Flat Bed	Citerne et bras d'arrosage	B
35H	H	35	Flat Bed	S/O	B
38E	E	38	Dompeur 6 Roues	S/O (Fardier A)	B
38H	H	38	Dompeur 6 Roues	S/O	B
40E	E	40	Dompeur 6 Roues	S/O	B1
40H	H	40	Dompeur 6 Roues	Charrue / aile	B1
41E	E	41	Pick Up 4X4	S/O	B
41H	H	41	Pick Up 4X4	Charrue	B
42E	E	42	Dompeur 6 Roues	S/O (Fardier A)	B1
42H	H	42	Dompeur 6 Roues	Charrue / aile / sel	B1
44E	E	44	Dompeur 10 roues	S/O	A
44H	H	44	Dompeur 10 roues	Charrue / aile / sel	A
45	N	45	Dompeur 12 roues	S/O	A
47E	E	47	Dompeur	S/O	B
47H	H	47	Dompeur	Charrue	B
48E	E	48	Dompeur 10 roues	Citerne	A
48H	H	48	Dompeur 10 roues	Charrue / aile / sel	A
50	N	50	Balai	S/O	A
51	N	51	Pick Up	S/O	C
52	N	52	Pick Up	S/O	C

ANNEXE « E » : ÉVALUATION DE LA CLASSIFICATION DES VÉHICULES (suite)

NO. DE CONFIG	CONFIG SAISON	NO. DE VÉHICULE	DESCRIPTION VÉHICULE	DESCRIPTION ÉQUIPEMENT	CLASSE ÉVALUÉE
53	N	53	Souffleur	S/O	A
54	N	54	Souffleur	S/O	A
56E	E	56	Chargeur	S/O	A
56H	H	56	Souffleur	S/O	A
57E	E	57	Chargeur	S/O	A
57H	H	57	Souffleur	S/O	A
58	N	58	Souffleur	S/O	A
60E	E	60	Tracteur à Trottoir	S/O	C1
60H	H	60	Tracteur à Trottoir	Charrue / sel	C1
61E	E	61	Tracteur à Trottoir	S/O	C1
61H	H	61	Tracteur à Trottoir	Charrue / sel	C1
62E	E	62	Tracteur à Trottoir	S/O	C1
62H	H	62	Tracteur à Trottoir	Charrue / sel	C1
63E	E	63	Tracteur à Trottoir	S/O	C1
63H	H	63	Tracteur à Trottoir	Charrue / sel	C1
64E	E	64	Tracteur à Trottoir	S/O	C1
64H	H	64	Tracteur à Trottoir	Charrue / sel	C1
65E	E	65	Tracteur à Trottoir	S/O	C1
65H	H	65	Tracteur à Trottoir	Charrue / sel	C1
67	N	67	Chenillette à trottoir	S/O	B
69*	N	069*	Chargeur	S/O	A
70E	E	70	Chargeur	S/O	A
70H	H	70	Chargeur	Charrue	A
71	N	71	Retro excavatrice	S/O	A1
72	N	72	Retro excavatrice	S/O	A1
73E	E	73	Tracteur	S/O	B
73H	H	73	Tracteur	Surfaceuse ou souffleur	B
74	N	74	Chargeur	S/O	B
75E	E	75	Chargeur	S/O	A
75H	H	75	Chargeur	Charrue / aile	A
76E	E	76	Chargeur	S/O	B
76H	H	76	Chargeur	Charrue	B
77	N	77	Retro excavatrice	S/O	A1
78E	E	78	Chargeur	S/O	B
78H	H	78	Chargeur	Charrue	B
105	N	105	Chariot Élévateur	S/O	B
109	E	109	Véhicule électrique	S/O	C
408E	E	408	Tracteur	Terrière	C1
408H	H	408	Tracteur	Godet / Souffleur / Charrue	C1

Le véhicule 69 peut être opéré par un Opérateur d'appareils motorisés A, A1, un Chauffeur opérateur d'appareils motorisés B, B1 ou un Chauffeur véhicule C, C1 dans la cour des travaux publics strictement pour y charger tout matériel (ex : sel, terre, gravier, asphalte, etc.). Le salarié retenu doit être en mesure de l'opérer. Si la Cité rappelle un salarié au travail en temps supplémentaire uniquement pour opérer le véhicule 69, l'Opérateur d'appareil motorisé A a alors priorité.

ANNEXE « F » : MINIMUM D'OUTILS À ÊTRE FOURNIS PAR LES EMPLOYÉS

ÉLECTRICIENS & AIDE-ÉLECTRICIENS	MÉCANICIENS & DÉBOSSSELEURS
<p>Quatre (4) tournevis plats Trois (3) tournevis étoilés Trois (3) tournevis carrés Deux (2) pinces à cisaillement Une (1) pince à bec effilé courbé Une (1) pince à bec effilé Une (1) cisaille pour câbles Un (1) marteau forge Un (1) marteau mallet Deux (2) clés ajustables ou à molette Trois (3) pointeaux Deux (2) burins Deux (2) serre-tubes de 8" Une (1) clé combinée 1/2" Une (1) clé combinée 9/16" Une (1) clé combinée 3/4"</p>	<p>Ensemble de douilles jeu de 1/2" Ensemble de douilles jeu de 3/8" avec cliquets et poignées réversibles Ensemble de clés combinées Ensemble de douilles profondes Pince-étau 7 1/2" Pince coupante diagonale 7 1/4" Pince bec effilé 7 1/8" Marteau à tête de plastique de 1 lb. Marteau à panne ronde 12 onces Grattoir à décalaminer Jauge pour câbles de bougies Jauge d'épaisseur Jauge pour point d'allumage Scie à métaux Pointeau Poinçon effilé 1/8" Poinçon chasse-goupille 3/16" Poinçon chasse-goupille 5/16" Poinçon de déblocage 1/8" Poinçon de déblocage 3/16" Poinçon de déblocage 5/16" Burin à bout plat 1/2" Burin à bout plat 3/4" Tournevis plat 2 1/2" Tournevis plat 6" Tournevis plat 8" Tournevis à empreinte cruciforme no 2 Tournevis à empreinte cruciforme no 4 Tournevis jauge pour tester l'allumage Douille profonde pour bougie Nécessaire de mise au point Ensemble de douilles profondes 3/8" Ensemble de douilles métriques 3/8" Ensemble de clés métriques Jeu de jauge d'épaisseur</p>

ANNEXE « G » : LISTE DES DROITS ACQUIS

- Stationnement fourni;
- Local syndical fourni dans les travaux publics;
- Local fourni pour l'opération du restaurant pour le club social. La Cité accepte qu'un employé travaillant de jour dans l'édifice des travaux publics, désigné sur une base volontaire par le Syndicat, puisse s'absenter pour préparer le café et les rôties lors de la période de repos du matin à la cafétéria située dans l'édifice des travaux publics; il est entendu qu'un tel employé prendra un maximum de dix minutes immédiatement avant la période de repos et un maximum de dix minutes immédiatement après la période de repos pour exécuter de tels travaux;
- Salle fournie pour fêtes et réunions et autres et équipement fourni sans frais;
- Un après-midi par année sera consacré à souligner les départs à la retraite des employés;
- Photocopieuse pour document du Syndicat et Régime de retraite;
- La Cité accepte, comme par le passé, de fournir un véhicule avec remorque ou non et un support (formation pratique) lorsqu'un employé est appelé à obtenir son permis de conduire classes 1 ou 3.

ANNEXE « H »: SERVICE MAXI-MÉNAGE

Un service maxi-ménage existe à Dorval pour les citoyens d'Âge d'Or invalides. La Cité recrute à cette fin des jeunes étudiants de la municipalité hormis des candidats exceptionnels. Les étudiants résidants de Dorval auront la préférence en qualité d'employés étudiants et seront confiés à cette tâche dans les foyers identifiés au préalable comme aptes à recevoir ce service. Ces employés étudiants ne devront en aucun temps travailler sur la propriété de la Cité, ou utiliser des appareils de la Cité, véhicules ou outillages. Ils ne sont pas visés par la présente convention collective et ne sont pas couverts par le certificat d'accréditation. Une liste de ces employés sera remise au Syndicat, avec le nombre d'heures travaillées une fois par mois, tous les mois.

ANNEXE « J » : CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

ENTRE : **CITÉ DE DORVAL**
(ci-après désignée la « **Cité** »)

ET : **SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL (SCFP-301)**
(ci-après désigné le « **Syndicat** »)
(ci-après désignés collectivement les « **Parties** »)

But

Le but du régime à traitement différé est de permettre le financement d'un congé sans traitement sans pénaliser l'employé régulier dans ses droits et avantages prévus à la présente convention.

Définition

Le régime de congé à traitement différé, ci-après appelé le « régime », vise à permettre à un employé régulier qui a obtenu au préalable une décision autorisant un congé sans traitement de voir son salaire étalé sur une période prédéterminée, de façon à pouvoir bénéficier d'une rémunération pendant le congé obtenu. Ce régime comprend d'une part une période de contribution et d'autre part une période de congé qui suit immédiatement la période de contribution.

Durée du régime et période de contribution au régime

La durée du régime peut être deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans et peut être prolongée dans les cas et de la manière prévue aux paragraphes suivants. Toutefois, la durée du régime, y incluant la prolongation, ne peut, en aucun cas, excéder sept (7) ans.

Dans le cas où le congé est accordé afin de poursuivre des études, la durée du régime peut être d'un (1) an. Toutefois, le congé accordé afin de poursuivre des études peut débuter au plus tôt huit (8) mois après la date du premier montant différé.

Durée du congé

Sans anticipation, la durée de la période de congé peut être de six (6) à douze (12) mois consécutifs. Dans le cas où le congé est accepté afin de poursuivre des études, la durée minimale de la période de congé peut être de trois (3) mois.

Répartition du pourcentage de salaire

L'employé régulier peut choisir une des options suivantes, le pourcentage indiquant la proportion du salaire reçue pendant la période de contribution:

Durée du congé	Durée du régime			
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75.00 %	83.33 %	87.50 %	90.00 %
7 mois	70.83 %	80.55 %	85.42 %	88.33 %
8 mois	66.67 %	77.78 %	83.33 %	86.67 %
9 mois		75.00 %	81.25 %	85.00 %
10 mois		72.22 %	79.17 %	83.33 %
11 mois		69.44 %	77.08 %	81.67 %
12 mois		66.67 %	75.00 %	80.00 %

Salaire applicable

Le pourcentage du salaire que l'employé régulier reçoit pendant la période de contribution est calculé, selon l'option choisie au paragraphe e), sur la base du salaire de sa fonction, majoré des fonctions supérieures et des primes horaires s'il y a lieu, et réajusté selon les augmentations prévues à la présente convention. Les ajustements rétroactifs ne sont pas considérés dans le calcul du pourcentage du salaire.

Droits et avantages

Les jours fériés et autres congés avec salaire prévus à la présente convention sont rémunérés selon le pourcentage de l'option choisie par l'employé pendant la période de contribution de même que pendant la période de congé.

Au cours de la période de congé, l'employé en congé à traitement différé conserve, mais n'accumule pas les avantages et autres bénéfices prévus ou non à la présente convention. En outre, il conserve la totalité de son solde d'heures de vacances accumulées, mais non utilisées au moment de la prise d'effet du congé.

Ces heures pourront être utilisées au retour du congé; s'il ne reste pas suffisamment de jours ouvrables pour que l'employé régulier utilise son crédit de vacances en entier, le solde des jours qui n'auront pas été pris sera reporté à l'année de référence suivante.

Admissibilité

L'employé régulier qui a obtenu un congé sans traitement peut bénéficier du régime après avoir satisfait aux conditions suivantes :

L'employé régulier doit faire une demande écrite, laquelle doit préciser la durée de la période de contribution, la durée du congé et la date du début du congé. Elle doit de plus obligatoirement être signée par l'employé régulier.

Les modalités d'application du régime doivent faire l'objet d'une entente écrite avec l'employé régulier, sous forme de contrat lequel ne peut, en aucune façon, déroger aux dispositions du présent régime. Les sommes devant y être versées devront être déposées dans un compte chez un fiduciaire au nom de l'employé régulier concerné.

Le régime prend effet au plus tard dans les soixante (60) jours de la signature du contrat.

Cotisations aux régimes d'assurances et de retraite

Durant la période de contribution, les cotisations de l'employé régulier et de la Cité aux régimes d'assurances collectives et de retraite sont celles qui auraient eu cours si l'employé régulier ne participait pas au régime.

Durant la période de congé, l'employé régulier peut continuer de participer aux régimes d'assurances et de retraite s'il en fait la demande au début du congé et s'il verse la totalité des primes, incluant la part de la Cité. Le tout en tenant compte des dispositions des contrats d'assurance et du règlement de retraite applicable.

Terminaison du régime

Le régime prendra fin si l'un des événements suivants se produit :

- si l'employé quitte son emploi;
- si l'employé est congédié;
- en cas de décès de l'employé.

Dans des circonstances extraordinaires, telles que des difficultés financières sérieuses, et avec l'assentiment de l'autorité compétente, l'employé régulier peut se retirer du régime à la condition de donner un préavis d'au moins six (6) mois à cet effet avant la date prévue du congé.

Advenant la terminaison du contrat pour l'un ou l'autre des motifs énumérés ci-haut, le régime prend fin à la date de l'évènement y donnant lieu et les contributions retenues sur le salaire sont remboursées sans intérêt.

Interruption temporaire du régime

Si l'employé régulier est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle avant le début de la période prévue de congé, la participation au régime est suspendue à compter de l'évènement. La durée du régime est alors ajustée en conséquence et la période de congé reporté d'autant. Durant la période d'interruption, la pleine prestation d'accident de travail est payable.

Si l'employé régulier doit s'absenter pour maladie avant le début de la période prévue de congé, la participation au régime est suspendue pour la durée de l'absence à compter de l'expiration du délai de

carence prévu au contrat d'assurance invalidité courte durée. La durée du régime est alors ajustée en conséquence et la période de congé reportée d'autant.

Congés parentaux

Dans le cas de congés parentaux, la participation au régime est suspendue pour la période maximale de vingt-quatre (24) mois. La durée du régime est prolongée de l'équivalent du nombre de semaines de congé utilisé à des fins parentales et la période de congé prévue au régime est reportée en conséquence.

Durant l'interruption, les prestations s'il y en a, sont établies sur la base du salaire qui serait versé si l'employé régulier ne participait pas au régime.

Suspension

Si l'employé régulier fait l'objet d'une suspension de nature administrative ou disciplinaire dont la durée dépasse la date à laquelle doit débiter le congé, l'employé régulier peut reporter le congé sans traitement pour une période équivalant à la durée de la suspension sauf si cette dernière est renversée par suite d'un grief la contestant.

En aucun temps la durée du régime prolongée en application des paragraphes « interruption temporaire du régime », « congés parentaux » et « suspension » ne peut excéder la durée maximale de sept (7) ans prévue au paragraphe « durée du régime et période de contribution au régime ».

S'il advient que l'absence en maladie ou que l'incapacité découlant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ou que la suspension perdure au-delà de la durée maximale du régime, le régime prend fin et les contributions retenues sur le salaire sont remboursées sans intérêt.

Retour

À son retour du congé, l'employé régulier est réintégré dans sa fonction et reçoit le salaire qu'il aurait reçu s'il était demeuré en service continu dans sa fonction. Il devra accomplir son emploi habituel ou tout autre emploi régi par la présente convention pour une durée au moins égale à la durée du congé.

Aucune disposition du présent régime ne peut avoir pour effet de conférer à un employé régulier un avantage supérieur à celui dont il aurait bénéficié s'il ne s'était pas prévalu du congé à traitement différé.

SANS LIMITER LA PORTÉE DE L'ARTICLE 26 DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE QUELQUE FAÇON QUE CE SOIT, LES PARTIES S'ENTENDENT SUR CE QUI SUIT :

- **LES JOINTS DE TROTTOIRS, DES BORDURES ET DES RUES**

Les travaux relatifs à maintenir les joints des trottoirs, des bordures et des rues exempts des herbes seront effectués par les employés de la Cité pour la durée de la convention collective, et ce, jusqu'à son renouvellement. Ceci ne vise aucunement le volet coupe gazon qui demeure confié à forfait.

- **Culs-de sac**

Les travaux relatifs au déneigement des culs-de-sac sont confiés à forfait comme par le passé.

Cependant, les parties acceptent de faire un projet pilote pour l'hiver 2019-2020 en confiant le déneigement des culs-de-sac Chemin McConnell, croissant Ashburton, Terrasse Balantyne, St-Lawrence Court, Avenue Oakville, Terrasse Whitehead, Place Sims, Berkeley Place, rue Parkwood, rue Roy et rue Lepage. Les parties discuteront également de la possibilité de faire d'autres culs-de sac sans obligation.

Les résultats de ce projet pilote permettront aux parties d'en évaluer son succès et de déterminer si le tout est renouvelé pour les années subséquentes.

- **Déneigement et tempêtes exceptionnelles au sens du Plan particulier d'intervention**

La Cité peut organiser, à sa discrétion, ses ressources internes et externes, lorsqu'il y a une « tempête exceptionnelle » au sens du Plan particulier d'intervention.

- **Complexe aquatique et sportif situé au 1295, Dawson, Cité de Dorval (ci-après le « Complexe »)**

La Cité confie l'exploitation de tous les services du Complexe à une tierce partie qui utilise ses propres employés.

Toutefois, dans le cadre de l'exploitation du Complexe, la Cité confiera, s'il y a lieu, les requêtes visant des travaux électriques et de menuiserie à ses employés cols bleus s'ils sont disponibles et possèdent tous les équipements requis.

La présente lettre d'entente a préséance sur toutes les autres dispositions de la convention collective, incluant les annexes et autres lettres d'entente qui pourraient y contrevenir.

ANNEXE - ARTICLE 6.5

FONCTION	Préposé(e) aux patinoires extérieures
STATUT	Étudiant col bleu
NOMBRE DE POSTES DISPONIBLES	
DURÉE	semaines approximativement
SERVICE	Travaux publics
DIVISION	Parcs et espaces verts
TAUX HORAIRE	Selon la convention collective
HORAIRE DE TRAVAIL :	Variable (<i>Quarts : jour, soir et fin de semaine</i>)

NATURE ET CARACTÉRISTIQUES DE LA FONCTION

Travaux comportant l'accomplissement de diverses tâches manuelles simples et usuelles autre que celles liées à la conciergerie et aux préposés aux patinoires du Service B concernant les activités propres aux services municipaux et aux travaux comportant le maintien de la propreté de l'aire commune des chalets de parc. Le titulaire du poste sera appelé à effectuer certaines tâches relatives à l'entretien de l'entrée et de la sortie de la patinoire extérieure ainsi qu'à la voie d'accès à la patinoire afin d'assurer un service fonctionnel aux citoyens. Le titulaire du poste devra aussi effectuer d'autres tâches non urgentes si les patinoires ne nécessitent pas d'intervention. L'employé est responsable d'exécuter, conformément aux directives reçues, les tâches qui lui sont confiées.

EXEMPLE DE TÂCHES ACCOMPLIES :

1. Accueil les utilisateurs des patinoires extérieures et recueille leurs commentaires dans le rapport journalier, s'il y a lieu;
2. Effectue la maintenance de l'entretien des patinoires extérieures afin de s'assurer que les installations et la surface glacée soient sécuritaires;
3. Dénige, gratte et nettoie les accès aux aires de service relatives aux patinoires extérieures à l'aide d'une pelle afin de s'assurer que ceux-ci soient sécuritaires et au besoin;
4. Complète et remet à son supérieur immédiat tout rapport à effectuer lorsque nécessaire;
5. Procède à l'ouverture et à la fermeture des chalets ainsi que des lumières des patinoires extérieures;
6. Installe et désinstalle les panneaux d'indication de patinoire ouverte / fermée;
7. Fait respecter les horaires prévus pour les activités ainsi que les règlements de la Cité de Dorval;
8. Afin que le tout soit sécuritaire et au besoin, ramasse les dégâts : les évier, les salles de toilettes et postes d'eau afin de maintenir les lieux propres pour les citoyens utilisateurs;
9. Veille à ce que rien ne manque en fait de savon, serviettes, verres, papier hygiénique;
10. Au besoin, contacte les services d'urgences en cas de blessure grave;
11. Rapporte tout problème ou conflit d'utilisation à son supérieur.

QUALIFICATIONS REQUISES

- Diplôme d'études secondaires V en voie d'être complété;

HABILETÉS ET CARACTÉRISTIQUES RECHERCHÉES:

- Autonome
- Habileté à prendre l'initiative quand les problèmes surviennent;
- Habileté à transiger aimablement avec le public, axé sur le service à la clientèle
- Habileté à se servir d'un outillage simple

- Capacité à travailler dans des conditions météorologiques difficiles (froid, neige, pluie, etc.)
- Flexibilité et disponibilité au niveau des horaires
- Habileté à communiquer verbalement en français et en anglais

Les candidats (es) intéressés (es) et possédant les qualifications ci-haut énumérées sont priés (es) de compléter le formulaire « Application interne », disponible à l'endroit prévu à cet effet aux Travaux publics et le remettre à son supérieur immédiat au plus tard, le XX décembre XXXX à 15h30.

INTERVENUE ENTRE

CITÉ DE DORVAL (« Cité »)

- et -

**SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS
DE MONTRÉAL (SCFP – SECTION LOCALE 301) (« SYNDICAT »)**

- **ATTENDU QUE** suite au départ d'employés réguliers dont la fonction était opérateur d'appareil motorisé A1;
- **ATTENDU** les dispositions des articles 16.6 et suivants de la convention collective;
- **ATTENDU QUE** les candidats doivent posséder les aptitudes et qualifications requises prévues à l'affichage;
- **ATTENDU QUE** la Cité de Dorval n'a pas les moyens ni l'expertise pour évaluer et former à l'interne ces personnes.

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

- 1.0 Le préambule fait partie intégrante de la présente.**
- 2.0** La Cité sélectionnera au plus six (6) salarié(e)s réguliers par ancienneté ayant manifesté leur intérêt à la fonction d'opérateur d'appareils motorisés A1;
- 3.0** Cette sélection tient compte des critères suivants :
 - Posséder un permis de conduire - classe 3
 - Antécédents médicaux;
 - Aptitudes.
- 4.0** Les aptitudes d'apprentissage et d'opération (efficacité et sécurité) des rétro-excavatrices de la Cité seront évaluées au préalable par un évaluateur externe identifié par la Cité. Au plus quatre (4) salariés ayant obtenu les meilleurs résultats recevront la formation dispensée par un formateur externe;
- 5.0** Sur réception de l'évaluation finale de l'évaluateur externe, les personnes recommandées par le formateur deviennent éligibles, par ancienneté, à l'acquisition de l'expérience requise à l'exécution de la fonction;

- 6.0 Les heures consacrées aux évaluations et formations ne peuvent être calculées pour des fins de temps supplémentaire. Celles-ci sont payées au taux régulier;
- 7.0 Les personnes formées seront soumises à une période d'acquisition d'expérience visant à leur permettre d'acquérir le minimum d'expérience prévu au descriptif d'emploi à savoir, l'équivalent de 1820 heures travaillées à cette fonction;
- 8.0 Un suivi de formation et de progression dans l'acquisition de l'expérience s'effectuera sous la surveillance directe d'une personne externe nommée par la Cité;
- 9.0 Les employés sélectionnés pour la formation et qui acceptent d'être formé s'obligent à mettre tous leurs efforts à compléter avec succès leur formation et, s'ils se qualifient, à travailler pour le compte de la Cité dans la fonction d'opérateur d'appareils motorisés A1, pour un minimum de 5 années consécutives;
- 10.0 Durant cette période, l'affectation à la fonction d'opérateur d'appareils motorisés A1 sera obligatoire;
- 11.0 Pour les remplacements en temps réguliers, les candidats sélectionnés seront considérés prioritairement et idéalement à tour de rôle;
- 12.0 Advenant qu'un poste devient vacant, les employés ayant reçu la formation seront réputés avoir postulé au poste d'opérateur d'appareils motorisés A1;
- 13.0 La nomination permanente de la personne qualifiée au poste d'opérateur d'appareils motorisés A1 est conditionnelle à la réussite de la période d'acquisition d'expérience établie au paragraphe 7.0 de la présente entente. À défaut, la période de familiarisation pourra être prolongée;
- 14.0 La présente entente ne constitue pas un précédent;
- 15.0 La présente constitue une transaction au sens de l'article 2631 et suivants. du Code civil du Québec entre les parties et aucun grief ne pourra résulter de la présente entente.

ANNEXE: PRÉCISION SUR L'APPLICATION DE L'ART. 10.1C

Le but de ce présent procès-verbal est de déterminer la définition du terme « journée de salaire simple » au

sens de l'art. 10.1c :

Compte tenu des besoins du service pour les fonctions dont la semaine normale n'est pas de

cinq (5)

jours du lundi au vendredi, lorsque l'un de ces jours ci-haut mentionnés est reconnu et payé et tombe une journée de congé hebdomadaire, l'employé pourra bénéficier d'une journée de congé suivant immédiatement la fête ou recevra **une journée de salaire simple** au choix de l'employé. Néanmoins, cette disposition ne doit pas avoir pour effet d'accorder plus ou moins de fêtes chômées et payées que celles accordées aux autres employés.

CONSIDÉRANT que la définition de « journée de salaire simple » n'est pas incluse dans la présente convention collective;

CONSIDÉRANT qu'il n'est pas possible d'établir le nombre d'heures d'une journée de salaire simple lorsqu'un employé est en congé hebdomadaire;

CONSIDÉRANT que l'art. 10.1c indique clairement que cette disposition ne doit pas avoir pour effet d'accorder plus ou moins de fêtes chômées et payées que celles accordées aux autres employés;

La Cité et le syndicat conviennent de ce qui suit :

Lorsque l'employé satisfaisant les critères établis à l'art. 10.1c décide de se faire payer une journée de salaire simple au lieu de reprendre ce congé en temps, le calcul du nombre d'heures à payer s'effectue de la façon suivante :

L'employé reçoit en guise de journée de salaire simple le nombre d'heures maximum prévu à son horaire journalier, sans toutefois dépasser huit (8) heures.

ANNEXE – ANDREW CHURCH

INTERVENUE ENTRE : LA CITÉ DE DORVAL
(ci-après appelé l'Employeur)

LE : SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL- S.L.301 *(ci-après appelé le Syndicat)*

ET : Monsieur Andrew Church
(ci-après appelé le Salarié)

- Attendu que le salarié a déposé une demande de modification de son horaire;
- Attendu que l'employeur est disposé à offrir un nouvel horaire de travail modifié au salarié, et ce, avec l'accord du syndicat;

LES PARTIES AUX PRÉSENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1.0 L'horaire du salarié est modifié comme suit :
 - Vendredi- Samedi- Dimanche 07h00 à 19h00;
- 2.0 le présent horaire est temporaire et advenant des difficultés, l'employeur se réserve le droit de réévaluer l'horaire. Dans ce cas, la personne salariée sera avisée par un préavis d'au moins (7) jours.
- 3.0 le syndicat et le salarié visé acceptent les dispositions de la présente entente et aucun grief ne pourra résulter de son application.
- 4.0 La présente ne saurait constituer ou être interprétée comme un précédent et elle constitue un cas d'espèce.
- 5.0 La présente entente prendra effet le 30 mai 2014.

