



# **CONVENTION COLLECTIVE**

**ENTRE**

**VILLE DE LONGUEUIL**

**ET**

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 307**

**DU 1<sup>er</sup> JANVIER 2006 AU 31 DÉCEMBRE 2009**

## Table des matières

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....	1
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT .....	2
ARTICLE 3	REPRÉSENTATION SYNDICALE .....	3
ARTICLE 4	DROITS DE LA DIRECTION.....	4
ARTICLE 5	ÉGALITÉ DE TRAITEMENT .....	5
ARTICLE 6	DÉFINITION DES TERMES.....	6
ARTICLE 7	RÉGIME SYNDICAL .....	7
ARTICLE 8	LIBÉRATIONS SYNDICALES.....	8
ARTICLE 9	PROCÉDURES DE GRIEF .....	10
ARTICLE 10	ARBITRAGE .....	12
ARTICLE 11	ÉVALUATION DES EMPLOIS .....	14
ARTICLE 12	ANCIENNETÉ .....	18
ARTICLE 13	MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE.....	21
ARTICLE 14	COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL .....	33
ARTICLE 15	SÉCURITÉ D'EMPLOI .....	34
ARTICLE 16	AFFAIRES PUBLIQUES .....	35
ARTICLE 17	HARCÈLEMENT .....	36
ARTICLE 18	ACCIDENT DU TRAVAIL.....	37
ARTICLE 19	HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL.....	39
ARTICLE 20	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE .....	40
ARTICLE 21	CONGÉS SOCIAUX .....	54
ARTICLE 22	PRIMES .....	57
ARTICLE 23	JOURS DE FÊTES CHÔMÉS ET PAYÉS .....	58
ARTICLE 24	VERSEMENTS PÉRIODIQUES.....	60
ARTICLE 25	VACANCES ANNUELLES .....	61
ARTICLE 26	BONI D'ANCIENNETÉ .....	63
ARTICLE 27	TRAITEMENT EN MALADIE.....	64
ARTICLE 28	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT .....	66
ARTICLE 29	MESURES DISCIPLINAIRES .....	68
ARTICLE 30	SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL .....	70
ARTICLE 31	PERMIS DE CONDUIRE .....	76
ARTICLE 32	TABLEAUX D’AFFICHAGE.....	77
ARTICLE 33	CONGÉ SANS TRAITEMENT .....	78
ARTICLE 34	TERMES ET CONDITIONS DU CONGÉ À TRAITEMENT .....	79
ARTICLE 35	DROITS ACQUIS.....	87
ARTICLE 36	PROGRAMME D’AIDE AUX EMPLOYÉS .....	88
ARTICLE 37	ASSURANCES COLLECTIVES.....	90
ARTICLE 38	RÉGIME DE RETRAITE .....	92
ARTICLE 39	CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL.....	93
ARTICLE 40	UNIFORMES ET VÊTEMENTS DE TRAVAIL .....	95
ARTICLE 41	CHANGEMENTS TECHNIQUES ET AUTRES.....	101

ARTICLE 42	IMPRESSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....	102
ARTICLE 43	GÉNÉRALITÉS .....	103
ARTICLE 44	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE .....	104
ARTICLE 45	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....	105
ARTICLE 46	RÉTROACTIVITÉ.....	106
ARTICLE 47	SALAIRE .....	107
ANNEXE « A »	LISTE DE NOM DES PERSONNES SALARIÉES PERMANENTES.....	109
ANNEXE « B »	LISTE D'ANCIENNETÉ DES PERSONNES SALARIÉES TEMPORAIRES....	115
ANNEXE « C »	LISTE DE RAPPEL DES PERSONNES SALARIÉES TEMPORAIRES .....	118
ANNEXE « D »	ÉCHELLES DES SALAIRES.....	119
ANNEXE « E »	CLASSIFICATIONS .....	119
ANNEXE « E »	CLASSIFICATIONS .....	120
ANNEXE « G »	CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES À UNE PERSONNE SALARIÉE ÉTUDIANTE .....	122
ANNEXE « H »	SUBVENTIONNÉ .....	123
ANNEXE « I »	MANUEL DES DESCRIPTIONS ET D'ÉVALUATION DES EMPLOIS.....	124
ANNEXE « J »	ABSENCE POUR ACTIVITÉ SYNDICALE .....	125
ANNEXE « K »	HORAIRE DE TRAVAIL POUR CHAQUE ARRONDISSEMENT .....	126
ANNEXE « L »	FORMULAIRE DE DEMANDE DE RÉVISION AU COMITÉ D'ÉVALUATION DES EMPLOIS MANUELS .....	127
ANNEXE « N »	PARTICULARITÉ .....	128
ANNEXE « O »	LETTRES ET ARTICLES DES RÉGIMES DE RETRAITE .....	129
ANNEXE « P »	LETTRES D'ENTENTE REPORTÉES.....	153

**ARTICLE 1****BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

---

- 1.01 La présente convention collective régit toutes les personnes salariées telles que définies dans le certificat d'accréditation émis par le bureau du Commissaire général du travail le 10 octobre 2001.
- 1.02 Le but de la convention collective est d'établir des relations ordonnées entre les parties, de promouvoir la sécurité et le bien-être des personnes salariées, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et de favoriser le règlement des mécontentes et griefs qui peuvent survenir.

**ARTICLE 2****RECONNAISSANCE DU SYNDICAT**

---

- 2.01 Par la présente, la Ville reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif de toutes les personnes salariées concernées par le certificat d'accréditation émis le 10 octobre 2001 par le bureau du Commissaire général du travail.
- 2.02 Sauf en cas d'urgence, tout employé exclu de l'unité de négociation n'accomplit aucun travail couvert par la convention collective.
- 2.03 Aux fins d'application de l'article 2, une situation d'urgence se définit comme étant une situation qui est susceptible de s'aggraver et qui nécessite une intervention immédiate afin d'assurer la sécurité du public ou pour empêcher la détérioration de biens, entre le moment où cette situation a été constatée et le moment de l'arrivée d'une personne salariée ou d'un groupe de personnes salariées sur les lieux d'exécution du travail pour corriger cette situation.
- 2.04 Toute entente individuelle entre une personne salariée et la Ville touchant des conditions de travail différentes de celles prévues à la convention collective, ou ayant pour conséquence de priver ou limiter une personne salariée dans l'exercice d'un droit ou d'un recours prévu à la convention collective, est nulle et non avenue si le Syndicat n'a pas transmis par écrit son approbation à la Ville.

**ARTICLE 3****REPRÉSENTATION SYNDICALE**

---

- 3.01 La Ville reconnaît, pour les fins d'application de la convention collective, les représentants syndicaux membres du Syndicat.  
Toute personne salariée peut, si elle le désire, demander la présence d'un représentant syndical pour toute mécontente le concernant.
- 3.02 Le Syndicat fournit à la Ville une liste des représentants autorisés à accomplir toute fonction relative à l'application de la convention collective.
- 3.03 La Ville reconnaît le conseiller syndical, ou toute personne-ressource, mandatée par le Syndicat.
- Le conseiller syndical, ou toute personne ressource, a le droit d'accompagner tout représentant syndical à toute réunion de tout comité prévu à la convention collective, en autant que la partie patronale en soit informée préalablement.
- 3.04 La Ville s'engage à accorder en tout temps entrée libre au conseiller syndical auprès de toutes personnes salariées sur les lieux de travail, le chef de service concerné ou son représentant doit en être avisé à l'avance. Il est convenu que de telles visites ne doivent pas donner lieu à des réunions.

**ARTICLE 4****DROITS DE LA DIRECTION**

---

4.01

L'Employeur a le droit et le devoir de diriger et d'administrer la Ville conformément à ses obligations en accord avec les stipulations de la présente convention collective. L'Employeur reconnaît que toute décision qu'il prend et qui modifie l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention collective soit assujettie à la procédure de griefs.

**ARTICLE 5****ÉGALITÉ DE TRAITEMENT**

---

- 5.01 La Ville et le Syndicat reconnaissent que toute personne salariée a droit, en pleine égalité, à l'exercice de ses droits et libertés, conformément à la Charte des droits et libertés de la personne.
- 5.02 À l'intérieur comme à l'extérieur de la Ville, il est convenu que toute personne salariée a la pleine jouissance de sa liberté politique sans préjudice aucun aux droits rattachés à son statut de personne salariée, le tout conformément aux lois en vigueur.

6.01

**Personne salariée**

Toute personne salariée visée par l'accréditation syndicale apparaissant aux annexes « A » et « B ». Ce terme comprend :

**a) Personne salariée en probation**

Toute nouvelle personne salariée embauchée par la Ville, autre qu'une personne salariée étudiante qui n'a pas complété sa période de probation, conformément au paragraphe 12.01 b).

**b) Personne salariée temporaire**

Toute personne salariée qui a complété sa période de probation, conformément au paragraphe 12.01 b), et qui n'a pas obtenu le statut de personne salariée permanente, conformément au paragraphe 6.01c).

**c) Personne salariée permanente**

Toute personne salariée qui a complété sa période de probation, conformément au paragraphe 12.01 b), et qui a obtenu un poste permanent en vertu de l'article 13 ou en vertu du comblement du plancher d'emploi prévu à l'article 15.

**d) Personne salariée étudiante et personne salariée subventionnée****i) Personne salariée étudiante**

Le terme étudiant désigne tout employé poursuivant des études dans des écoles reconnues, et ce, à plein temps, et qui obtient un emploi durant sa période de vacances scolaires.

Aux fins d'application de la présente clause, la période de vacance est comprise entre le premier mai et le quinze septembre.

Les conditions de travail applicables à la personne salariée étudiante sont uniquement celles décrites à l'annexe « G ».

**ii) Personne salariée subventionnée**

Les conditions permettant à la Ville d'avoir recours à des projets subventionnés sont définies à l'annexe « H ».

**e) Service continu**

Durée ininterrompue pendant laquelle la personne salariée est liée à la Ville par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat.

**ARTICLE 7****RÉGIME SYNDICAL**

---

- 7.01 Toutes les personnes salariées, couvertes par la présente convention collective, sont tenues obligatoirement de payer la cotisation syndicale dès leur entrée au service de la Ville.
- 7.02 Cette cotisation syndicale est déduite hebdomadairement de leur salaire par la Ville et elle est remise au Syndicat le plus tôt possible au début de chaque mois suivant ces déductions, mais pas plus tard que le quinze (15) dudit mois, accompagnée d'une liste des personnes salariées indiquant les noms et prénoms des personnes salariées et les montants perçus de chacune d'elles.
- 7.03 En tout temps, le trésorier du Syndicat peut consulter les listes de paie des personnes salariées couvertes par l'accréditation afin de s'assurer, si la remise intégrale de cette cotisation syndicale a été faite. En cas d'erreurs, il prévient immédiatement la Ville.
- 7.04 Le montant de la cotisation syndicale hebdomadaire est fixé par résolution du Syndicat et, sur réception d'une copie certifiée de ladite résolution, la Ville effectue la déduction à la date effective mentionnée à ladite résolution.
- 7.05 Le Syndicat s'engage à protéger et à indemniser la Ville contre toute réclamation qui pourrait être faite par une ou plusieurs personnes salariées au sujet de sommes retenues sur leur salaire en vertu de la présente clause et à dédommager la Ville des frais que celle-ci pourrait encourir advenant une telle réclamation.
- 7.06 Toute personne salariée, membre du Syndicat, à la date de la signature de la convention collective ou qui le devient par la suite, demeure membre du Syndicat pour toute la durée de la présente convention collective.
- Cependant, si une personne salariée est exclue du Syndicat durant la durée de la convention collective, elle demeure à l'emploi de la Ville et continue de payer sa cotisation syndicale.

**ARTICLE 8****LIBÉRATIONS SYNDICALES**

---

- 8.01 À l'occasion d'activités syndicales, la Ville accorde un nombre de mille six cent vingt-cinq (1625) heures, avec solde, par année contractuelle pour l'ensemble des employés désignés par le Syndicat, aux conditions suivantes :
- a) À l'occasion de congrès et autres activités syndicales de même nature, quatre (4) représentants désignés par le Syndicat peuvent s'absenter;
  - b) Un avis d'au moins 48 heures doit être donné au directeur du service ou son représentant indiquant la date du début et la durée de l'absence. Cependant, en cas d'urgence, un représentant syndical pourra s'absenter de son travail avec l'autorisation du directeur du service ou son représentant;
  - c) Le syndicat doit compléter le formulaire intitulé « Autorisation d'absences pour activités syndicales » apparaissant à l'annexe « J », et le remettre au supérieur;
  - d) Si la totalité des heures n'a pas été prise, le solde est reporté à l'année subséquente.
- 8.02 La Ville libère sans perte de rémunération un maximum de cinq (5) membres du Syndicat, incluant le président et le vice-président, pour toute séance de négociation, conciliation, médiation ou arbitrage visant le renouvellement de la convention collective. Les heures consacrées aux activités syndicales mentionnées à ce paragraphe ne sont pas déduites du total des heures établi suivant le paragraphe 8.01 de la convention collective.
- 8.03 La Ville libère sans perte de traitement et bénéfices les employés siégeant sur les comités prévus à la convention collective.
- 8.04 La Ville libère sans perte de rémunération un maximum de deux (2) représentants syndicaux pour les fins d'enquêtes de grief. Les heures consacrées à ces enquêtes sont déduites du total des heures établi suivant le paragraphe 8.01.
- 8.05 La Ville libère sans perte de traitement et bénéfices, pour le temps requis afin de rendre témoignage, toute personne salariée appelée comme témoin à la Commission des lésions professionnelles.
- 8.06 La Ville libère sans perte de rémunération le président en exercice du Syndicat pour la durée de son terme mais au plus pour la durée de la convention collective. Le président du Syndicat conserve tous les droits prévus à la convention collective pendant la durée de sa libération syndicale. Après l'expiration de sa libération syndicale, il réintègre sa fonction aux conditions établies à la convention collective alors en vigueur.
- 8.07 Sur demande du Syndicat, la Ville accorde d'autres absences pour activités syndicales avec ou sans solde. Telle demande n'est pas indûment refusée. Dans tous les cas, le syndicat rembourse la Ville.

## **ARTICLE 8 LIBÉRATIONS SYNDICALES (suite)**

---

8.08

### **Bureau syndical**

La Ville convient de continuer à fournir gratuitement au Syndicat des locaux devant lui servir de bureau; lesdits locaux étant situés à l'intérieur du garage municipal de l'arrondissement. Si, pour des besoins opérationnels, la Ville devait utiliser le local réservé au Syndicat, elle s'engage à lui fournir immédiatement un autre local à l'intérieur du garage municipal de chaque arrondissement. Ce nouveau local doit être d'une superficie au moins égale à celle du local existant au jour de la signature de la convention collective.

L'accessibilité à ces locaux en dehors des heures régulières de travail peut faire l'objet de limitations par la Ville pour des raisons de sécurité.

8.09

### **Libération pour un poste de conseiller syndical**

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

Cette libération est sujette aux conditions suivantes :

- a) L'employé ainsi libéré conserve et accumule son ancienneté;
- b) L'employé conserve ses droits s'il le désire à l'assurance collective et au régime de retraite, mais doit rembourser à la Ville la cotisation rattachée à ces avantages;
- c) Sur avis écrit du Syndicat d'au moins trente (30) jours avant la fin de la période de libération de la personne salariée, la Ville réintègre celle-ci dans le poste qu'elle occupait avant sa libération dans la mesure où son absence a été pour une période de moins de deux (2) ans. Dans l'éventualité où son poste a été aboli, la personne salariée a le droit de se prévaloir des dispositions prévues à l'article 13 de la convention collective.
- d) La vacance au poste de la personne salariée libérée aux fins d'occupation d'un poste de conseiller syndical peut être comblée, pour toute la durée de la libération, par un employé temporaire.

- 9.01 La Ville et le Syndicat conviennent de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective, pouvant survenir au cours de la durée de la présente convention collective.
- 9.02 Si la personne salariée le désire, avant de soumettre un grief, elle peut rencontrer son supérieur immédiat accompagnée d'un représentant syndical ou non. À défaut d'entente, la personne salariée peut soumettre un grief conformément à la procédure suivante :
- 1<sup>re</sup> étape
- Tout grief individuel ou collectif est d'abord soumis, par écrit, par le Syndicat, dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance du fait et dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui justifie le grief, avec ou sans l'accord de la ou des personnes intéressées, à la Direction des ressources humaines ou son représentant.
- Aux fins du présent article, le Syndicat signifie le représentant syndical ou le comité de griefs.
- 2<sup>e</sup> étape
- Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la soumission du grief à la Direction des ressources humaines, les parties doivent se rencontrer en vue de tenter de le régler.
- La Direction des ressources humaines doit rendre sa décision, par écrit, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant ladite rencontre ou suivant l'expiration des délais prévus pour celle-ci.
- Si la décision de la Direction des ressources humaines n'est pas rendue ou si elle n'est pas jugée satisfaisante, le grief peut être soumis à l'arbitrage. Si le grief est soumis à l'arbitrage, il doit l'être dans les trente (30) jours ouvrables suivant soit la réception de la réponse prévue à l'étape précédente, soit l'expiration des délais prévus au paragraphe précédent, selon le cas.
- 9.03 Tout grief doit être formulé par écrit et on doit y stipuler le ou les articles présumément violés et le règlement demandé.
- 9.04 Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus au paragraphe 9.02 peuvent être prolongés sur demande et avec le consentement des parties, la Ville et le Syndicat.
- 9.05 Le délai de soumission d'un grief est de rigueur. Les autres délais sont indicatifs, mais chacune des étapes prévues à la procédure de griefs doit être respectée pour qu'un grief puisse être soumis à l'arbitrage.

## **ARTICLE 9 PROCÉDURES DE GRIEF (suite)**

---

- 9.06 Une erreur technique dans la présentation écrite d'un grief ne l'invalide pas.
- 9.07 Les membres du comité de griefs peuvent toujours, s'ils le désirent, se faire accompagner d'un conseiller syndical. Il n'est exercé aucunes représailles à l'endroit du ou des personnes salariées qui présentent un grief.

**ARTICLE 10****ARBITRAGE**

---

- 10.01 Tout grief qui n'a pas été réglé en conformité des dispositions de la procédure de griefs décrite à l'article 9 et qui relève de l'application, de l'interprétation ou de la prétendue violation des termes de la présente convention collective ou d'une décision prise par la Ville en relation avec les conditions de travail prévues dans la présente convention collective, peut être soumis à l'arbitrage; la mésentente dans cette convention collective n'est pas arbitrable mais peut faire l'objet de la procédure de griefs prévue à l'article 9.
- 10.02 La partie qui désire référer un grief à l'arbitrage en avise par écrit l'autre partie et l'arbitre dont le nom apparaît au paragraphe suivant.
- 10.03 Les arbitres qui agissent à tour de rôle sont les suivants :
- a) Bernard Bastien;
  - b) Pierre Laplante;
  - c) Paul Imbeau.
- 10.04 Si, quinze (15) jours ouvrables après la présentation du grief à l'arbitrage, la cause n'a pas commencé à être entendue ou si l'arbitre a informé par écrit les parties lors de la réception du grief qu'il ne prévoit pas pouvoir l'entendre dans les trente (30) jours ouvrables, le grief pourra être transmis immédiatement à un autre arbitre dans l'ordre mentionné au paragraphe 10.03.
- Si ni l'un ni l'autre ne peut procéder dans les délais précités, les parties s'entendront sur le choix d'un autre arbitre, à défaut de quoi le ministère du Travail le nommera d'office.
- 10.05 En rendant une décision au sujet de tout grief qui lui est soumis, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective. Il n'a d'autorité en aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention collective.
- En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire et de la preuve soumise.
- 10.06 L'arbitre doit communiquer la décision par écrit aux deux parties dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la date où la preuve est terminée. Le défaut de respecter le présent délai n'invalide pas la décision.
- 10.07 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.

## **ARTICLE 10 ARBITRAGE (suite)**

- 10.08 Chacune des parties paiera la moitié des honoraires et des dépenses de l' arbitre.
- La Ville s'engage à libérer, avec solde, pour le temps requis afin de rendre témoignage, toute personne salariée appelée comme témoin à une séance d'arbitrage.
- 10.09 Les parties peuvent, d'un commun accord, avoir recours à la médiation préarbitrale.

**ARTICLE 11****ÉVALUATION DES EMPLOIS**

---

- 11.01 Les parties conviennent que le plan d'évaluation des emplois en vigueur est celui convenu entre les parties et apparaissant en annexe (« I »)
- 11.02 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Ville de définir le contenu des emplois.
- La Ville reconnaît aussi qu'elle doit définir le contenu des emplois selon le travail accompli par la personne salariée ou qu'elle est tenue d'accomplir à la demande de la Ville.
- 11.03 Pour tout nouvel emploi ou pour tout emploi modifié par la Ville après l'évaluation en vigueur et dont la modification a pour effet d'influencer l'évaluation suffisamment pour changer de classe, la Ville fait parvenir, dans les vingt (20) jours ouvrables de la création ou de la modification, copies suffisantes de la description et de l'évaluation.
- L'assignation à ce nouvel emploi ou à l'emploi modifié est faite en conformité avec les dispositions de la convention collective.
- 11.04 Dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent, le Syndicat doit faire parvenir à la Ville son acceptation, son refus ou ses demandes de renseignements supplémentaires.
- 11.05 Après réception par la Ville de la réponse du Syndicat prévue à l'article 11.04, la Ville s'engage à rencontrer le Comité conjoint d'évaluation dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent, afin de discuter les points en litige, s'il y a lieu.
- 11.06 Si, dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception de la proposition patronale, le Syndicat n'a pas contesté la description et l'évaluation, le tout est considéré comme accepté.
- La Ville fait alors parvenir au Syndicat la description et l'évaluation officielles en copies suffisantes.
- 11.07 Lorsqu'un emploi est modifié par la Ville et dont la modification peut influencer l'évaluation suffisamment pour changer de classe ou lorsqu'une personne salariée croit que les tâches qu'elle exécute, à la demande de la Ville, ne sont pas comprises dans sa description d'emploi, la personne salariée concernée peut formuler une demande de révision de l'évaluation de son emploi par l'entremise du Comité syndical d'évaluation.
- Le fardeau de la preuve incombe au Syndicat.

## ARTICLE 11 ÉVALUATION DES EMPLOIS (suite)

---

- 11.08 Dans le cas de modification ou de création d'un emploi, la personne salariée, en cas de modification, tel que prévu à l'article 11.03, reçoit le salaire prévu à son nouveau grade rétroactivement à la date de réception par la Ville de la demande de réévaluation conformément à l'article 11.07 ou en cas de création, à la date où la personne salariée a été effectivement affectée temporairement ou assignée à ce nouvel emploi. Toutefois, la rétroactivité est limitée dans tous les cas à un maximum de six (6) mois de la date de la demande de réévaluation.
- 11.09 La réévaluation d'un emploi dans une classe inférieure n'entraîne pas de baisse de salaire pour la personne salariée ainsi affectée qui continue de recevoir le même salaire que celui qu'elle recevait auparavant.
- 11.10 La personne salariée qui est requise par la Ville de n'exécuter qu'une partie des tâches caractéristiques d'une description d'emploi est considérée comme accomplissant l'emploi.
- 11.11 Les annexes concernées sont corrigées et constamment mises à jour en tenant compte de la création, abolition et modification des emplois.
- 11.12 Malgré toute autre disposition du présent article, la Ville se réserve le droit de mettre en vigueur un nouvel emploi et son classement avant d'en avoir discuté avec le Syndicat au Comité conjoint d'évaluation. Toutefois, si cela se produit, la Ville remet au Syndicat, dans les cinq (5) jours ouvrables de cette mise en vigueur, la description et l'évaluation de l'emploi et le Syndicat conserve tous ses droits de regard conformément au présent article.
- Toutefois, la Ville affectera temporairement une personne salariée et cela jusqu'à l'acceptation des deux parties de la description, de l'évaluation et du comblement de l'emploi selon l'article treize (13).
- 11.13 **Procédure d'arbitrage**
- Malgré les dispositions de l'article "Procédure de griefs", il est convenu que tout désaccord entre les parties quant à la description, aux résultats de l'évaluation ou de la réévaluation est référé par l'une ou l'autre des deux (2) parties à un arbitre unique dans les trente (30) jours ouvrables de la dernière rencontre ou de la confirmation, par écrit, de la position patronale.
- Cette référence doit faire mention des points en litige quant à la description et/ou quant au(x) facteur(s) en litige ainsi que le règlement demandé avec copies à l'autre partie.
- Une erreur technique ou d'écriture dans la soumission écrite d'un grief ne l'invalide pas.

## **ARTICLE 11 ÉVALUATION DES EMPLOIS (suite)**

---

- 11.14 Pour la durée de la convention collective, monsieur Marcel Guilbert agit comme arbitre aux fins de l'application du présent article. Si l'arbitre ne peut agir, les parties tentent conjointement de s'entendre pour nommer un substitut, à défaut de quoi les parties demandent au ministère du Travail de désigner d'office une tierce personne pour remplir cette fonction.
- 11.15 S'il est établi lors de l'arbitrage qu'un élément d'un emploi affectant l'évaluation n'apparaît pas dans la description bien que la personne salariée l'accomplisse, l'arbitre a mandat pour ordonner à la Ville d'inclure cet élément dans la description. La ou les sentences sont rétroactives selon l'article 11.08.
- 11.16 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application du plan d'évaluation quant aux facteurs en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée. Il n'a aucun pouvoir pour prendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent le plan d'évaluation. La décision est finale et lie les parties. Les honoraires de l'arbitre sont payés à part égale par les parties et la Ville paie les salaires, bénéfices et dépenses des représentants et témoins de la partie syndicale.
- 11.17 La Ville convient d'accorder une absence autorisée sur le temps de travail régulier à trois (3) personnes salariées qui sont choisies par le Syndicat pour siéger à son Comité conjoint d'évaluation. Ces personnes salariées doivent, au préalable, avoir complété la formule d'avis d'absence prévue à cet effet.
- 11.18 Le rôle du Comité syndical au sein du Comité conjoint est de discuter, de refuser ou d'accepter tout ce qui a trait à l'évaluation des emplois.
- 11.19 La Ville accorde une absence sur le temps du travail sans perte de salaire à deux (2) personnes salariées choisies par le Syndicat pour effectuer des enquêtes relatives aux problèmes d'évaluation. Ces personnes salariées doivent, au préalable, avoir complété la formule d'avis d'absence prévue à cet effet et obtenir l'autorisation de s'absenter du directeur concerné ou de son représentant.
- 11.20 Chaque réunion du comité fait l'objet d'un procès-verbal préparé par la Ville pour approbation au début de la réunion suivante. Une (1) copie du procès-verbal est remise à chaque membre du comité, ainsi qu'une (1) copie de tout document qui est étudié lors des réunions du comité, et ce, sept (7) jours avant la tenue de la prochaine réunion.
- 11.21 Toute entente intervenue entre les parties ou toute sentence arbitrale en matière d'évaluation des tâches ou des assignations des personnes salariées constituent l'annexe (« E ») de la présente convention.

## **ARTICLE 11 ÉVALUATION DES EMPLOIS (suite)**

---

11.22

### **Généralité**

Toute erreur dans la préparation des descriptions d'emploi et leur évaluation ou réévaluation, de même que dans la classification ou le taux horaire, est corrigée conformément aux dispositions du système d'évaluation.

11.23

Les délais prévus au présent article peuvent être prolongés sur demande et avec le consentement des deux parties.

11.24

Les parties conviennent que toute fonction qui nécessite qu'une personne salariée conduise un véhicule motorisé pour circuler sur la voie publique, ou pour l'entretien ou le déneigement des trottoirs ou des étangs glacés ou des patinoires extérieures, ne peut être classée à une classe de niveau inférieur à la classe 9.

**12.01****Acquisition**

- a) Pour les personnes salariées à l'emploi de la Ville de Longueuil au moment de la signature de la présente convention collective, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en année, en mois, en jour pendant laquelle le salarié a été au service de la Ville.
- b) Pour acquérir son droit d'ancienneté, une personne salariée doit d'abord avoir complété une période de probation de neuf cent soixante (960) heures travaillées dans l'unité de négociation. Lorsque la période de probation d'une personne salariée est terminée, son nom est inscrit sur la liste d'ancienneté et son ancienneté est établie tel que prévu à l'article 12.01 a).
- c) Lorsqu'une personne salariée de la Ville, provenant d'un groupe de personnes salariées non syndiquées ou d'un groupe de personnes salariées couvertes par une autre unité de négociation, est intégrée dans la présente unité de négociation, elle est considérée comme une nouvelle personne salariée. Elle est assujettie à une période de probation et elle acquiert son droit d'ancienneté conformément à l'article 12.01 b). Le service continu à la Ville par une telle personne salariée, à l'intérieur de son ancien groupe de travail, lui est reconnu uniquement pour l'établissement du quantum des avantages sociaux auxquels elle a droit.
- d) Lorsque plusieurs personnes ont le même rang d'ancienneté, la priorité entre elle est établie par tirage au sort par la Ville en présence des personnes salariées visées et d'un représentant du Syndicat.

**12.02****Période de probation**

Pendant sa période de probation, une personne salariée bénéficie de toutes les dispositions de la convention collective, à l'exception de celles relatives à l'assurance collective, à la prise d'une période de congé annuel payé, au congé sans salaire, au congé maladie et à l'exercice du droit d'ancienneté.

Cette personne salariée profite du régime de retraite conformément aux dispositions de la Loi. La période de probation est suspendue lorsque la personne salariée est absente à cause d'accident, de maladie ou de toute autre absence autorisée pour une période excédant quatre (4) semaines consécutives.

Cependant, en cas de fin d'emploi d'une personne salariée en probation, la suffisance des motifs invoqués par la Ville s'analyse en fonction de la précarité de ce statut et les parties reconnaissent que la Ville possède une large latitude dans l'évaluation d'un tel employé.

## **ARTICLE 12 ANCIENNETÉ (suite)**

---

### **12.03 Personne salariée temporaire qui devient personne salariée permanente**

Lorsqu'une personne salariée temporaire devient personne salariée permanente, elle n'est pas assujettie à une nouvelle période de probation et sa date d'entrée en service, à titre de personne salariée permanente, est établie selon les articles 12.01 a) et 12.01 b).

### **12.04 Liste d'ancienneté**

a) Aux fins d'application de la convention collective, les personnes salariées constituent deux (2) groupes d'ancienneté distincts, à savoir :

1. les personnes salariées permanentes (annexe « A »);
2. les personnes salariées temporaires (annexe « B »);

b) À moins de dispositions contraires, l'application des droits d'ancienneté des personnes salariées se fait à l'intérieur de chaque groupe d'ancienneté en reconnaissant une priorité à la personne salariée permanente.

c) Au trente et un (31) janvier et au trente (30) juin de chaque année, la Ville doit afficher une nouvelle liste d'ancienneté mise à jour, avec copie au Syndicat.

d) La liste d'ancienneté doit indiquer le nom et prénom de la personne salariée, son statut, sa date d'entrée en service et son rang d'ancienneté.

e) La liste d'ancienneté est affichée en permanence et toute personne salariée qui croit qu'une correction doit être apportée à la mise à jour de la liste doit, dans les trente (30) jours de calendrier de l'affichage de cette liste, en faire la demande à la Ville. À défaut d'entente, une personne salariée ou le Syndicat peut loger un grief selon la procédure de grief et d'arbitrage.

### **12.05 Perte d'ancienneté**

Une personne salariée perd complètement ses droits d'ancienneté pour les raisons suivantes :

- a) si elle quitte volontairement son emploi au service de la Ville;
- b) si elle est congédiée de son emploi pour cause juste et suffisante;

## **ARTICLE 12 ANCIENNETÉ (suite)**

---

- c) si elle fait défaut, dans le cas d'une personne salariée temporaire, de revenir au travail dans les cinq (5) jours de calendrier qui suivent la réception de l'avis de rappel au travail expédié par courrier recommandé, à la dernière adresse connue; sauf dans les cas de maladie ou d'accident.
- d) si elle est absente de son travail pour plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs sans donner avis ou sans cause raisonnable.

12.06 Aux fins d'application des dispositions de la présente convention collective, les absences prévues par la convention collective ou autrement autorisées par la Ville n'empêchent pas le cumul de l'ancienneté.

### **12.07 Promotion hors de l'unité d'accréditation**

Une personne salariée promue à un poste hors de l'unité d'accréditation peut, avant la fin de sa période de probation de trente (30) jours, retourner au poste qu'elle détenait au moment de sa promotion. À l'expiration de sa période de probation de trente (30) jours, la personne salariée ainsi promue perd son droit d'ancienneté et son nom est biffé de la liste d'ancienneté. Une personne peut se prévaloir de cette disposition une seule fois par période de 12 mois.

### **12.08 Embauche d'un nouveau salarié**

Lorsque la Ville procède à l'embauche d'un nouveau salarié ou d'un groupe de nouveaux salariés, elle doit en aviser par écrit immédiatement le Syndicat.

13.01

**a) Promotion et mutation**

Dans les cas de postes vacants ou de création de nouvelle fonction, le mode des promotions et des mutations est le suivant :

Lorsque la Ville décide de remplir un poste vacant ou une nouvelle fonction, elle procède à un affichage du poste pendant six (6) jours ouvrables, et ce, dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la vacance du poste, sauf si elle décide de l'abolir. Dans ce dernier cas, elle en avise le Syndicat par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent. Lorsque la Ville désire combler plus d'un poste de la même fonction, elle en indique le nombre sur le formulaire d'affichage.

Lorsqu'un poste aboli est recréé dans les vingt-quatre (24) mois suivant son abolition, la personne salariée qui occupait le poste lors de son abolition a priorité pour occuper à nouveau ce poste.

Tout membre du conseil syndical peut compléter une formule de demande d'emploi pour et au nom d'une personne salariée absente pour une raison telle que maladie, vacances annuelles, etc.

Par ancienneté, le poste est attribué dans l'ordre suivant : au candidat qui occupe une fonction identique, puis au candidat provenant de l'arrondissement pour lequel l'affichage est fait et ensuite aux candidats des autres arrondissements.

Parmi les candidats, celui qui possède le plus d'ancienneté obtient le poste s'il satisfait aux exigences normales de l'emploi concerné telles que spécifiées aux descriptions de fonctions faisant l'objet du plan d'évaluation prévu aux présentes. Des tests pratiques ou des examens théoriques peuvent être tenus selon le cas.

La Ville fournit la liste des candidats et le nom de la personne salariée retenue au Syndicat.

La preuve de l'incapacité d'un employé à remplir les exigences normales de la fonction concernée incombe à l'Employeur.

La personne salariée promue ou mutée reçoit immédiatement le salaire prévu pour son nouveau poste. Son assignation doit avoir lieu, au plus tard quarante-cinq (45) jours suivant la fin de l'affichage, et elle est soumise à une période de probation d'un maximum de quarante-cinq (45) jours de travail.

S'il y a lieu, ce délai de quarante-cinq (45) jours est prolongé afin de compléter les tests et évaluations que la Ville peut administrer, le cas échéant, lors de comblement de postes à titre de chauffeur ou opérateur, notamment en ce qui concerne le volet des tests touchant les équipements de déneigement.

La personne salariée peut, si elle en fait la demande, retourner dans son ancien poste dans un délai de quarante-cinq (45) jours à compter de la date effective de sa promotion ou de sa mutation.

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

---

La nomination du candidat est affichée sans délai et le Syndicat en est avisé en même temps.

- b) À défaut de personnes salariées postulantes parmi le groupe d'ancienneté des personnes salariées permanentes ou à défaut de personnes salariées postulantes qui puissent satisfaire aux exigences normales du poste, la Ville doit accorder ce poste à la personne salariée temporaire postulant par ancienneté et qui satisfait les exigences normales de l'emploi.

La personne salariée temporaire qui obtient un poste permanent dans la même fonction n'a aucune période d'essai, si la période de probation prévue à 12.01 b) s'est effectuée dans la même fonction.

- c) Le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion ou une permutation n'affecte en rien le droit de l'employé à une promotion ou à une permutation ultérieure.
- d) Rétrogradation

Dans le cas d'une personne salariée qui se retrouve en surplus de personnel à l'intérieur de sa division, les deux parties doivent, dans un premier temps, se rencontrer pour répertorier l'ensemble des postes vacants qui n'ont pas été comblés à la suite de la période d'affichage prévu à l'article 13. Ces postes sont offerts à la personne salariée concernée. La personne salariée qui choisit un de ces postes vacants est rémunérée selon le salaire rattaché à ce poste. Par contre, si la personne salariée ne choisit aucun de ces postes vacants, l'Employeur peut l'assigner à un de ces postes, mais le salaire de la personne salariée est maintenu ainsi que ses avantages et bénéfices.

S'il n'y a aucun poste vacant, la procédure qui suit s'applique.

Dans le cas d'un surplus de personnel à l'intérieur d'une division, l'offre de déplacement est faite par ordre décroissant. Si aucun salarié n'accepte, la personne salariée ayant le moins d'ancienneté est déclarée surplus et cette dernière peut déplacer la plus jeune personne salariée d'une classification équivalente d'abord dans sa division et, si cela ne peut se faire, elle peut déplacer la plus jeune personne salariée dans toute autre classification équivalente, mais dans les autres divisions. Si cela ne peut se faire, elle peut déplacer la plus jeune d'une classification inférieure à l'intérieur de sa propre division d'abord et, si cela ne peut se faire, elle peut déplacer la plus jeune personne salariée d'une classification inférieure à la sienne dans toute autre division. Si cela ne peut se faire, elle peut déplacer les personnes salariées temporaires à l'emploi de la Ville. Si cela ne peut se faire, il peut déplacer les personnes salariées en probation à l'emploi de la Ville.

Si cela ne peut se faire, elle peut déplacer la plus jeune personne salariée d'une fonction supérieure qu'elle est apte à remplir. Tous ces déplacements sont soumis aux deux conditions suivantes :

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

---

1. ancienneté au service de la Ville

2. aptitude et habilité à remplir les exigences de l'emploi concerné.

- e) La personne salariée permanente qui, pour raison de santé ou d'âge, devient inapte à remplir sa fonction, a la préférence sur toute autre personne salariée ayant moins d'ancienneté par catégorie qu'elle, pour occuper une fonction égale ou inférieure qu'elle est apte à remplir.

Un Comité conjoint formé de trois (3) représentants du Syndicat et d'un nombre égal de représentants de la Ville, se réunira, au besoin, pour étudier les cas couverts par l'alinéa qui précède.

- f) La personne salariée qui devient surplus suite à l'application de l'article 13.01 e), est soumise à la procédure prévue à l'article 13.01 d).

De plus, la Ville convient d'afficher le poste laissé vacant par l'employé se prévalant des dispositions de l'article 13.01 e). L'affichage se fait le jour même où l'employé affecté est déplacé.

13.02

### **Affectation ou permutation temporaire**

Toute personne salariée qui s'absente pour une des raisons suivantes et pour lesquelles une rémunération est prévue en vertu de la présente convention collective sera payée à l'occasion de cette absence au taux de salaire qu'elle aura gagné pendant la majeure partie des six (6) mois qui précèdent le début de cette absence : vacances annuelles, congés fériés, congés sociaux, activités syndicales.

13.03

Pour les personnes salariées affectées à l'arrondissement de **Greenfield Park**, les règles d'affectations ou permutations temporaires suivantes s'appliquent :

- a) Nonobstant toute autre disposition, les employés permanents ou réguliers seront choisis en premier pour être promus temporairement à des fonctions supérieures à celle de journalier; le tout selon le principe d'ancienneté prévu à l'article du mouvement de personnel et selon les qualifications requises pour remplir la fonction.
- b) Tout employé appelé à remplir temporairement à la demande de la Ville, une fonction régie par la présente, mais autre que celle qu'il occupe régulièrement, recevra pour la durée de son travail temporaire le salaire fixé pour celle des deux fonctions qui est la mieux rémunérée.

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

---

- c) Tout employé appelé à remplacer temporairement dans une fonction qui comporte un taux de salaire inférieur maintient son taux de salaire pour toutes les heures travaillées.
- d) Dans le cas de promotion temporaire et de remplacement temporaire ils se font par ancienneté en autant que l'employé puisse remplir les exigences minimales de la fonction.

13.04

Pour les personnes salariées affectées à l'arrondissement de **Saint-Hubert**, les règles d'affectations ou permutations temporaires suivantes s'appliquent :

### Procédure d'affichage d'un poste vacant de durée permanente

#### a) Affichage

Sauf dans le cas où le Syndicat a été avisé par écrit par la Ville de l'abolition d'un poste, lorsqu'un poste devient vacant, elle doit l'afficher aux endroits désignés à cet effet dans ses établissements pendant une période de quinze (15) jours de calendrier et en remettre, en même temps, une (1) copie au Syndicat.

#### b) L'avis d'affichage doit indiquer :

- a) la date d'affichage;
- b) la durée de la période d'affichage;
- c) le titre de la fonction;
- d) le poste vacant;
- e) la division;
- f) l'horaire de travail;
- g) le taux de salaire.

- c) Dans le cas d'un poste vacant de durée permanente, si la vacance de ce poste résulte du départ d'un salarié permanent, la Ville doit procéder à l'affichage de ce poste vacant dans les quinze (15) jours de calendrier suivant le départ du salarié. Si la Ville décide de ne pas combler le poste, elle doit fournir l'avis prévu au sous-paragraphe 13.04 a) à l'intérieur de ce délai.

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

---

13.05

### Procédure d'affichage d'un poste vacant de durée temporaire

- a) Sous réserve du sous-paragraphe 13.05 c), dans le cas d'un poste vacant de durée temporaire, la Ville doit procéder à l'affichage de ce poste vacant s'il était occupé par un salarié permanent au moment de la vacance originale et qu'il est devenu vacant pour une période de plus de quatre (4) semaines consécutives, dès le moment où elle prend connaissance que ce poste devient vacant pour une durée temporaire de plus de quatre (4) semaines consécutives.
- b) La durée de la période de l'avis d'affichage d'un tel poste vacant est de sept (7) jours de calendrier. Cet avis d'affichage doit contenir, en plus des éléments constitutifs d'un poste vacant énuméré au sous-paragraphe 13.04 b), la durée prévisible si elle est connue au moment de l'affichage.
- c) Un salarié ne peut postuler sur un poste vacant de durée temporaire qui se situe dans une fonction de classification inférieure à celle qu'il occupe, sauf si cela implique un changement de quart de travail.

13.06

### Postulation

- a) Tout salarié a le droit de postuler sur un poste vacant pendant la période d'affichage en transmettant par écrit, à l'intérieur de cette période, sa postulation à l'endroit mentionné sur l'avis d'affichage.
- b) Lorsqu'un salarié s'absente du travail et qu'il désire, au cours de cette absence, que sa postulation soit considérée, à l'occasion de l'affichage d'un poste vacant, il doit compléter le formulaire prévu à cet effet en y inscrivant les postes pour lesquels il désire que sa postulation soit retenue durant son absence et remettre ce formulaire à l'endroit mentionné sur celui-ci.

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

---

13.07

### Nomination

1. a) i) Sous réserve du sous-sous-paragraphe 13.07.1 b), la Ville accorde le poste vacant au salarié permanent postulant qui a acquis le plus d'ancienneté et qui peut satisfaire aux exigences normales du poste, tel que spécifié aux descriptions de fonction contenues au programme d'évaluation des fonctions.

Le service continu à l'emploi de la Ville, que ce soit à titre d'employé temporaire ou d'employé permanent, des candidats à un poste vacant est considéré lorsque l'un ou l'autre d'entre eux a obtenu sa permanence à un poste de métier tel que mécanicien, plombier, horticulteur ou menuisier.

- ii) À défaut de salarié postulant parmi le groupe d'ancienneté de salariés permanents ou à défaut de salarié postulant qui peut satisfaire aux exigences normales du poste, la Ville doit accorder ce poste au salarié temporaire postulant selon les mêmes critères que ceux prévus au sous-sous-paragraphe 13.07.1 a) pour les salariés permanents.
- b) Dans le cas d'un poste vacant d'une des fonctions suivantes, soit : menuisier, plombier, soudeur, préposé à l'entretien paysager ou mécanicien, si le salarié postulant qui a acquis le plus d'ancienneté parmi le groupe de salariés postulants ne peut satisfaire aux exigences normales de ce poste au terme d'une période de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier consécutifs, la Ville s'engage, lorsque la conjoncture le permet, à lui accorder ce poste en le convertissant en un poste d'une fonction d'aide de la fonction concernée. La conjoncture permettant la conversion d'un tel poste et ses conditions de réalisation sont définies au paragraphe 17.01.
- c) S'il n'y a aucun salarié postulant ou aucun salarié postulant qui peut satisfaire aux exigences normales du poste, la Ville peut combler le poste en embauchant un individu de l'extérieur.
- d) Dans le cas d'un poste vacant de durée temporaire, s'il n'y a aucun salarié postulant, la Ville peut assigner à ce poste le salarié permanent qui a acquis le moins d'ancienneté.

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

2. a) Dans le cas d'un poste vacant de durée permanente, la postulation d'un salarié doit être considérée, même si ce salarié n'est pas immédiatement disponible pour occuper son nouveau poste. Si sa postulation est retenue, il doit alors intégrer son nouveau poste dans les plus brefs délais et renoncer à toute autre affectation temporaire.
- b) Dans le cas d'un poste vacant de durée temporaire, la postulation d'un salarié doit être considérée, même s'il n'est pas immédiatement disponible pour occuper son nouveau poste, en autant qu'il puisse démontrer à la Ville, à moins de circonstances hors de son contrôle, que le moment prévisible de son retour au travail doit avoir lieu dans les cinq (5) jours de calendrier suivant la fin de la période d'affichage de ce poste.
3. Le salarié postulant choisi doit être affecté à son nouveau poste le plus rapidement possible, mais pas plus tard que trente (30) jours de calendrier après la fin de la période d'affichage.
4. Le poste peut être comblé temporairement par la Ville jusqu'à la nomination du salarié postulant, selon le mécanisme prévu au paragraphe 13.11 ou selon celui qui est prévu au paragraphe 13.05 dans le cas d'un poste vacant de durée permanente.

13.08

### Retour à l'ancien poste

- a) En tout temps, au cours de sa période d'essai, le salarié peut renoncer à son nouveau poste et demander de réintégrer son ancien poste, sans préjudice à tous ses droits.
- b) Dans le cas où la Ville juge le salarié inapte pour remplir les exigences normales du poste de la fonction concernée, elle peut le retourner à son ancien poste au cours de sa période d'essai, sans préjudice aux droits du salarié.

Toutefois, si la Ville décide de mettre fin à la période d'essai d'un salarié, elle doit, avant de retourner un tel salarié à son ancien poste, rencontrer le Syndicat pour l'en informer.

- c) Si un salarié réintègre son ancien poste au cours de sa période d'essai, la Ville doit réintégrer, dans son ancien poste, tout autre salarié affecté par ce mouvement de main-d'œuvre.

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

- d) Dans le cas d'un salarié qui a postulé et qui a été affecté à un poste qui était vacant pour une durée temporaire, il peut retourner à son ancien poste en transmettant, par écrit, sa demande au directeur du service ou à son remplaçant. La Ville doit retourner à son ancien poste le salarié qui en a fait la demande, le plus tôt possible. Toutefois, ce salarié doit attendre pour retourner à son ancien poste que la Ville affecte à son nouveau poste un autre salarié.

Si le salarié retourne à son ancien poste au terme de cette période, la Ville doit combler le poste conformément au mécanisme prévu au paragraphe 15.08.

### 13.09 Exigences normales d'une fonction

Le fardeau de la preuve qu'un salarié ne peut satisfaire aux exigences normales d'une fonction ou qu'il ne peut accomplir normalement le travail du poste de sa fonction incombe à la Ville.

### 13.10 Terminaison du travail à exécuter à un poste qui était vacant pour une durée temporaire de plus de quatre (4) semaines consécutives

- a) Lorsqu'un salarié, qui a comblé un poste vacant de durée temporaire de plus de quatre (4) semaines consécutives, n'est plus requis, en raison du retour du salarié absent à ce poste ou d'une diminution ou de la terminaison du travail à exécuter à ce poste, il retourne à son ancien poste.
- b) Dans le cas d'une diminution du travail à être exécuté et lorsque le nombre de salariés qui occupent des postes à l'intérieur d'une fonction doit être réduit, le retour à l'ancien poste doit s'effectuer en respectant l'ancienneté de ces salariés. La Ville doit offrir, par ordre d'ancienneté, en offrant en premier lieu à celui qui a acquis le plus d'ancienneté, le choix entre l'occupation de ce poste jusqu'à la terminaison du travail à accomplir ou le retour à son ancien poste.

### 13.11 Réajustement quotidien du nombre de postes à être comblés à l'intérieur d'une fonction

- a) Au début de chaque quart de travail, s'il y a un besoin de combler temporairement, au cours de ce jour, un poste dans une division, la Ville doit procéder de la manière suivante :

#### **1<sup>re</sup> étape**

La Ville peut affecter à ce poste un salarié qui occupe un poste dans la même fonction, à l'intérieur de la division, et qui est disponible;

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

---

### **2<sup>e</sup> étape**

À défaut de combler le poste à la 1<sup>re</sup> étape, la Ville peut affecter à ce poste un salarié permanent qui occupe un poste de la même fonction, d'une autre division, et qui est disponible;

### **3<sup>e</sup> étape**

À défaut de pouvoir combler le poste lors des 1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> étapes, la Ville offre alors le poste aux salariés par ordre d'ancienneté, de classe égale ou inférieure.

À défaut, la Ville peut affecter un salarié temporaire.

Dans la mesure où la Ville comble le poste à la 3<sup>e</sup> étape, la Ville peut combler le poste laissé vacant par le salarié muté ou promu temporairement en reprenant les 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> étapes, et ce, jusqu'à ce qu'il soit impossible de combler l'un des postes. À ce moment, la Ville peut affecter un salarié temporaire.

- b) Lorsqu'il y a un surplus de salariés permanents à l'intérieur d'une fonction, au cours d'un jour, le salarié permanent concerné peut déplacer un autre salarié qui a acquis moins d'ancienneté que lui et qui occupe un poste d'une fonction de classe égale ou inférieure à la sienne. Le salarié permanent ainsi déplacé peut en déplacer un autre et ainsi de suite, selon les mêmes critères.

13.12

### **Choix de postes travaux publics**

- a) Pour les deux (2) périodes suivantes, soit celle débutant vers le premier (1<sup>er</sup>) avril d'une année et se terminant vers le quinze (15) novembre d'une même année et celle débutant vers le quinze (15) novembre d'une année et se terminant vers le premier (1<sup>er</sup>) avril de l'année suivante, tout salarié permanent de la division travaux publics qui est titulaire de la fonction de journalier, de préposé à l'entretien d'équipements et d'espaces récréatifs et de chauffeur-opérateur doit exprimer avant le début de chacune des deux (2) périodes, la division à l'intérieur de laquelle il désire appartenir au cours de cette période et le véhicule auquel il est affecté.

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

---

Chacun de ces salariés permanents est appelé à exercer ce choix au début des mois de mars et de novembre de chaque année. Ce choix s'effectue par ordre d'ancienneté parmi les salariés permanents à l'intérieur de chacune des fonctions concernées, en débutant par le salarié permanent qui a acquis le plus d'ancienneté parmi le groupe de salariés permanents qui sont titulaires de la fonction concernée. Les salariés permanents de ce groupe de salariés, qui ont acquis le moins d'ancienneté, ne peuvent refuser d'être affectés par la Ville aux postes qui demeurent disponibles à l'intérieur de leur fonction.

- b) Lorsqu'il y a un surplus de salariés permanents à l'intérieur d'une fonction, lors du choix de poste, le salarié permanent concerné doit exercer son choix à l'intérieur d'une autre fonction et selon son ordre d'ancienneté.

Les changements de fonction relatifs au choix de poste, tel que prévu au présent article, n'ont pas pour effet de modifier la liste de temps supplémentaire.

13.13

Pour les personnes salariées affectées à l'arrondissement de **Saint-Lambert** les règles d'affectations ou permutations temporaires suivantes s'appliquent :

### Promotion et permutation (temporaire ou régulière)

- a) Dans les cas de promotion, permutation, mutation dans les cadres de l'unité de négociation, la préférence sera donnée à l'employé qui a le plus d'ancienneté dans le département, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de l'emploi concerné;
- b) Si personne du département n'obtient le poste, la préférence sera donnée à l'employé qui a le plus d'ancienneté dans l'unité de négociation, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de l'emploi concerné;
- c) Tout employé qui a du travail à faire dans sa classification devra l'effectuer avant d'avoir droit à une promotion temporaire;
- d) Lorsqu'un employé est en retard pour le début de son travail, les clauses a, b, et c de cet article ne s'appliquent pas pour la première demi-journée pendant laquelle le retard a eu lieu et l'employé est alors assigné aux tâches que lui désigne son supérieur immédiat;

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

---

- e) Pour les fins des présentes sont considérés comme départements :

Parcs et bâtiments;  
Travaux publics (voirie);  
Centrale de traitement de l'eau.

13.14

### Affectation temporaire

- a) Lorsqu'un employé est tenu temporairement d'accomplir un travail dans une classification dont le taux est supérieur au sien, il est rémunéré au taux supérieur à la condition toutefois que ce travail soit d'une durée d'au moins une (1) heure, dans une même journée.
- b) Dans les cas d'affectation ou de promotion temporaire, la Ville pourra affecter l'employé ayant le moins d'ancienneté dans le département et ce dernier sera tenu d'accepter le travail, dans tous les cas où aucun employé capable de remplir les exigences normales ne se sera porté volontaire et que l'employé ainsi assigné sera, lui, capable d'accomplir le travail.

13.15

Lorsque du travail n'est pas disponible dans une fonction, c'est l'employé ayant le moins d'ancienneté dans cette fonction qui sera affecté à une fonction inférieure, et ce, en tenant compte de l'article 13.16.

13.16

Lorsqu'un salarié est chargé temporairement d'accomplir un travail dans une classification dont la classe de salaire est inférieure à celle qu'il reçoit présentement, il est rémunéré selon sa classification régulière.

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

---

13.17 Pour les personnes salariées affectées à l'arrondissement du **Vieux-Longueuil**, les règles d'affectations ou permutations temporaires suivantes s'appliquent :

- a) Un employé transféré temporairement de son emploi régulier en autant qu'il remplisse toutes les exigences de l'évaluation de l'emploi, reçoit le taux réglementaire de l'emploi auquel il a été transféré si ce taux n'est pas inférieur à celui de son emploi régulier. Si le taux est inférieur à celui de son emploi régulier, l'employé reçoit le taux de son emploi régulier pendant la durée de ce transfert temporaire.
- b) Dans le cas d'assignations temporaires à une classe supérieure d'une durée de plus d'un (1) mois, la Ville assigne l'employé ayant le plus d'ancienneté en autant qu'il remplisse toutes les exigences de la fonction selon l'ordre de priorité suivant :
  1. Dans la section concernée;
  2. Dans les autres sections de la même division.

Pour les fins d'application du paragraphe qui précède, les sections Structure et Chaussée, Réseau routier et Embellissement forment une seule et même section.

13.18 Les assignations peuvent être d'une durée de :

- a) Douze (12) mois lorsque cette assignation est due à un surcroît de travail dans un même poste;
- b) Neuf cent soixante (960) heures de travail lorsque cette assignation est faite dans un poste devenu vacant.

Toutefois, si la Ville décide d'assigner temporairement un employé à un poste dont le titulaire est absent pour des motifs tels que la maladie, accident de travail, etc., cette assignation est limitée à la durée de l'absence.

14.01

**Constitution du comité**

Les parties conviennent de maintenir un comité paritaire des relations du travail, ci-après nommé le CRT.

**Composition du comité**

Le comité des relations du travail est composé d'un maximum de six (6) membres dont trois (3) désignés par la Ville et trois (3) par le Syndicat.

14.02

**Réunion du comité des relations du travail**

- a) Le comité des relations du travail se réunit aussi souvent que nécessaire et habituellement une fois par mois, à la date, à l'heure et au lieu convenus entre les parties.
- b) Chaque réunion du comité des relations du travail est suivie d'un procès-verbal dont copie est transmise par la Ville à chacun des membres dans un délai de sept (7) jours avant la tenue de la prochaine réunion.
- c) À l'occasion d'une réunion ou de travaux du comité des relations du travail, une des parties peut se faire accompagner d'un conseiller extérieur.

14.03

Les rencontres du comité des relations du travail ont lieu durant les heures normales de travail et les représentants des salariés sont libérés de leur travail sans perte de salaire et de bénéfices, comme s'ils avaient été au travail pour y participer.

14.04

**Fonctions**

Le comité des relations du travail a pour fonctions l'étude et la discussion de toute mécontente d'intérêt commun pouvant intéresser un salarié, le Syndicat ou la Ville, ou tout problème d'application ou d'interprétation de la convention collective autre qu'un grief.

14.05

Le comité des relations du travail n'a pas pour but d'empêcher la tenue de rencontres au niveau des arrondissements pour discuter de sujets d'intérêt commun, lesquelles ont lieu pendant les heures normales de travail et les représentants des salariés qui y participent sont libérés de leur travail sans perte de salaire et de bénéfices, comme s'ils avaient été au travail.

**ARTICLE 15****SÉCURITÉ D'EMPLOI**

---

- 15.01 Toute personne salariée permanente à l'emploi de la Ville ne peut être mise à pied, ni ne subir de baisse de salaire par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques ou de transformations ou de modifications quelconques dans la structure ou dans le système administratif de la Ville, ainsi que dans les procédés de travail, d'attribution d'ouvrage à contrat ou pour raison de surplus de personnel.
- 15.02 La Ville maintient 290 postes à être occupés par des personnes salariées permanentes.

16.01

La participation de la personne salariée aux affaires publiques se fait conformément aux dispositions de la Loi.

17.01

Pour l'application de la présente convention collective, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée.

- 18.01 Dans le cas d'accidents de travail ou de maladies contractées dans l'exercice de ses fonctions, la personne salariée reçoit de la Ville, en guise d'indemnité, soit une somme hebdomadaire équivalente à la moyenne de son salaire net des douze (12) mois précédant la date de l'accident, soit la compensation payable en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles*, selon le plus avantageux des deux, et ce, jusqu'à ce que la *Commission de la santé et de la sécurité au travail (CSST)* ait décidé qu'elle souffre d'une incapacité ou infirmité totale ou d'une incapacité partielle permanente qui la rend incapable d'accomplir ses fonctions ou jusqu'à son rétablissement complet.
- 18.02 Les paiements effectués en vertu du présent article n'affectent pas les jours de maladie de la personne salariée.
- 18.03 Lors de toute contestation, si la décision finale rendue en dernier ressort est défavorable à la personne salariée, cette dernière est tenue de rembourser le salaire à la Ville à raison de 10 % de son salaire hebdomadaire net.
- 18.04 Si l'état de la personne salariée qui a subi un accident du travail l'exige, la Ville doit, immédiatement et à ses frais, la faire transporter soit au centre hospitalier, soit chez le médecin au choix de la personne salariée. Lorsque cette personne salariée a été transportée par la Ville à l'extérieur de l'établissement, cette dernière assume également les frais de retour de la personne salariée à sa résidence ou à l'établissement de la Ville, selon le cas.
- 18.05 À compter de la date à laquelle la C.S.S.T. décide qu'une personne salariée souffre d'une incapacité partielle permanente la rendant incapable d'accomplir ses fonctions, la personne salariée bénéficie pendant une période n'excédant pas trois (3) ans, de son plein salaire mais ce, aux conditions suivantes:
1. La personne salariée doit collaborer étroitement à la réussite du programme de réadaptation sociale que peut lui proposer la C.S.S.T. ou la Ville sur recommandation du Comité conjoint de santé et sécurité.
  2. La personne salariée doit suivre sur demande, les cours qui lui sont proposés que ce soit par la C.S.S.T. ou la Ville en vue de lui permettre d'occuper un emploi convenable.
  3. La personne salariée doit accepter toute offre de réaffectation à un autre emploi que peut lui proposer la Ville. Dans un tel cas, la personne salariée reçoit son plein salaire pour la période prévue au premier paragraphe qui précède ou le salaire prévu pour son nouvel emploi, si ce salaire s'avère supérieur. Après cette période, la personne salariée reçoit le salaire attaché à sa nouvelle fonction.

## **ARTICLE 18 ACCIDENT DU TRAVAIL (suite)**

---

4. Aux fins du paragraphe 3 qui précède, la personne salariée bénéficie, si cela s'avère nécessaire, des dispositions prévues aux articles 13.01 e) et f).

La garantie prévue au présent article ne s'applique pas ou cesse de s'appliquer à la personne salariée qui a atteint l'âge normal de sa retraite.

18.06

Le Syndicat et la Ville collaborent à la réaffectation à un emploi convenable de la personne salariée visée par l'article 18.05.

Pour ce faire, un comité conjoint formé de trois (3) représentants du Syndicat et d'un nombre égal de représentants de la Ville, se réunit au besoin afin de :

- . Proposer une politique de réaffectation en emploi convenable;
- . Examiner les possibilités de réaffectation d'une personne salariée visée par l'article 18.05;
- . Collaborer à la mise en place de programmes de réadaptation individuelle.

Ce comité peut s'adjoindre au besoin les ressources externes nécessaires.

- 19.01
- a) La semaine régulière de travail des personnes salariées est de quarante (40) heures comme définie à l'annexe K.
  - b) Pour la période comprise dans les douze (12) semaines précédant la fête du Travail, la semaine régulière des personnes salariées est réduite de quarante (40) heures à trente-sept heures et demie (37 1/2) sans modification du taux horaire, mais également sans diminution du salaire hebdomadaire sauf en cas d'absences telles que jour férié, congés maladie, congés sociaux, vacances qui sont réputées équivalentes à une journée normale de travail comme prévu à l'article 19.01 a) et tel que défini à l'annexe K .
  - c) Période de repas tel que prévu à l'article 30.07 a).
  - d) Une période de repos de quinze (15) minutes est prise vers le milieu de la première moitié du quart de travail et suivant les modalités établies au paragraphe 30.07 b.
  - e) Toutes les autres clauses touchant la semaine et les heures de travail des conventions collectives, Greenfield Park, Saint-Hubert, St-Lambert et de l'ancienne ville de Longueuil, sont reconduites en faisant les adaptations nécessaires pour les rendre conformes aux clauses 19.01 a), b), c) et d).
- 19.02
- Pour chaque retard, le salarié est pénalisé de la manière suivante:
- un retard de trois (3) à quinze (15) minutes entraîne une diminution de rémunération de quinze (15) minutes de salaire;
  - un retard de seize (16) à trente (30) minutes entraîne une diminution de rémunération de trente (30) minutes de salaire;
  - un retard de trente et une (31) à quarante-cinq (45) minutes entraîne une diminution de rémunération de quarante-cinq (45) minutes de salaire;
  - un retard de quarante-six (46) à soixante (60) minutes entraîne une diminution de rémunération de soixante (60) minutes de salaire;
  - un retard de plus d'une (1) heure entraîne une diminution de rémunération proportionnelle à celles ci-dessus mentionnées.

## ARTICLE 20

## TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

---

- 20.01
- a) Les mots « temps supplémentaire » ou « surtemps » signifient les heures travaillées chaque jour par une personne salariée en dehors de ses heures régulières de travail.
  - b) Tout travail exécuté par une personne salariée, à la demande expresse de la Ville, en dehors de ses heures régulières de travail, est considéré comme du temps supplémentaire et est rémunéré au taux d'une fois et demie (1 1/2 fois) le taux horaire régulier, soit temps simple plus 50 %.
  - c) Tout travail exécuté par une personne salariée, à la demande expresse de la Ville, en dehors de ses heures régulières de travail, le dimanche, est rémunéré au taux du temps double, soit temps simple plus 100 %.
  - d) Tout travail exécuté par une personne salariée, à la demande expresse de la Ville, pendant sa période de repas, est rémunéré au taux d'une demi-fois (1/2 fois) le taux horaire régulier, soit 50 % du taux régulier.
  - e) La personne salariée qui effectue à la demande de la Ville plus de huit (8) heures de temps supplémentaire continue à sa journée régulière de travail est rémunérée au taux du temps double pour l'excédent de ces huit (8) heures. Le quart de travail doit être d'au moins huit (8) heures.
- 20.02
- L'expression « RAPPEL AU TRAVAIL » signifie le rappel au travail d'une personne salariée obligée de revenir de son domicile pour effectuer du temps supplémentaire.
- Pour tout « RAPPEL AU TRAVAIL », la personne salariée est rémunérée pour un minimum de trois (3) heures selon le taux de salaire applicable au moment du début du travail pour lequel elle a été rappelée et l'excédent de ces trois (3) heures minimums de travail est rémunéré selon l'article 20.01 ou 20.06, selon le cas.
- Les dispositions qui précèdent ne s'appliquent pas à la personne salariée appelée à travailler de façon continue à son quart régulier de travail.
- La Ville peut demander à toute personne salariée de se présenter au travail pendant tout le temps qu'elle juge nécessaire lors de circonstances particulières ou en cas d'urgence.
- 20.03
- Le temps supplémentaire est payable sur la base du taux prévu pour la fonction dans laquelle le travail au taux du temps supplémentaire est requis. Les personnes salariées qui souhaitent faire du temps supplémentaire dans une classe inférieure à la leur devront, en novembre de chaque année, apposer leur nom sur une liste à cet effet.

## **ARTICLE 20 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)**

---

20.04 Pour les personnes salariées à horaire différé, la première journée de congé hebdomadaire sera considérée aux fins de la convention collective de travail, comme un samedi, et la deuxième, comme un dimanche.

20.05 Aux fins du présent article, lorsque du travail est effectué en temps supplémentaire, il est calculé selon la formule suivante :

- a) De trois (3) à quinze (15) minutes de temps supplémentaire : quinze (15) minutes sont ajoutées sur la paie;
- b) De seize (16) à trente (30) minutes de temps supplémentaire : trente (30) minutes sont ajoutées sur la paie;
- c) De trente et une (31) à quarante-cinq (45) minutes de temps supplémentaire : quarante-cinq (45) minutes sont ajoutées sur la paie;
- d) De quarante-six (46) à soixante (60) minutes de temps supplémentaire : soixante (60) minutes sont ajoutées sur la paie;

20.06 a) Les personnes salariées qui effectuent du travail en temps supplémentaire peuvent faire option de bénéficier d'un nombre d'heures de congé payé équivalant à 100 % du nombre d'heures supplémentaires travaillées jusqu'à un maximum annuel de quatre-vingts (80) heures.

Dans un tel cas, la personne salariée reçoit le paiement en argent de l'excédent qui lui est dû en vertu des dispositions de l'alinéa précédent (50 % ou 100 %).

La personne salariée désirant se prévaloir d'une remise de temps telle que définie à cette disposition pourra en faire la demande au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance, sauf en cas de maladie, le délai ne s'applique pas. Une telle remise doit être d'au moins une (1) journée (8 heures à la fois). La direction peut alors accorder l'autorisation en tenant compte de l'ancienneté et des exigences qu'elle détermine.

La période pour se prévaloir d'une remise de temps est fixée comme suit : avril, mai, octobre et novembre.

Toutefois, la Ville peut établir une période différente pour les personnes salariées titulaires de postes de certaines fonctions en raison des besoins des opérations.

- b) Les heures accumulées en vertu de cette disposition ne peuvent s'ajouter à la période de vacances annuelles de la personne salariée à moins d'entente avec la direction.

## **ARTICLE 20 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)**

---

- c) Les heures accumulées en vertu de cette disposition ne sont pas reportables à l'année suivante et sont payées, au prorata, le troisième jeudi du mois de décembre de chaque année, si elles n'ont pas été utilisées ou utilisées en partie seulement.
- d) Toutefois, la personne salariée qui en fait la demande préalable peut être payée pour ces heures accumulées en tout temps de l'année. Dans un tel cas, la demande doit viser la totalité des heures accumulées et ces heures en sont considérées aux fins du maximum prévu de quatre-vingts (80) heures malgré leur paiement.

20.07 Les personnes salariées appelées à travailler une (1) journée régulière de travail lors des congés statutaires sont payées à temps double plus une (1) journée régulière de travail au taux régulier pour tenir lieu de congé.

### **20.08 1) Préposé aux magasins**

Il n'est pas nécessaire de rappeler au travail un préposé aux magasins, à moins qu'il y ait déjà deux (2) personnes salariées et plus au travail en temps supplémentaire. Aussi, lorsque les opérations policières ou de prévention des incendies nécessitent des sorties de matériel venant du magasin, la Ville rappellera un préposé aux magasins, en dehors des heures régulières de travail.

Pratique établie concernant le temps supplémentaire octroyé aux mécaniciens :

### **2) Mécaniciens :**

- a) La Ville rappelle un (1) seul mécanicien dans le cas où la durée du temps supplémentaire n'excède pas (3) heures;
- b) Passé ce délai ou lorsque l'on sait que le temps supplémentaire requis excédera trois (3) heures, la Ville rappelle deux (2) mécaniciens;
- c) Si une opération de déneigement est prévue et cédulée, la direction demandera à deux (2) mécaniciens, de se présenter au travail, selon les procédures habituelles;
- d) Si l'opération de déneigement n'a pas été planifiée, la direction rappellera deux (2) mécaniciens en temps supplémentaire, selon les procédures habituelles.

## **ARTICLE 20 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)**

---

### **20.09 Période de repas retardée**

- a) Dans un cas d'urgence où une personne salariée doit travailler pendant la période régulière de la prise de son repas, la Ville doit lui allouer une période de temps identique à celle prévue pour la prise de son repas dès que la situation d'urgence a cessé ou au plus tard deux (2) heures après sa période normale de repas.
- b) La Ville accorde 30 minutes payées pour le repas, pour chacune des périodes de quatre (4) heures continues de temps supplémentaire, sauf pour la dernière tranche.
- c) La personne salariée aura droit à quinze (15) minutes de repos intercalaire, pour chacune des périodes de deux (2) heures consécutives de travail, sauf pour la dernière tranche.

### **20.10 Répartition du temps supplémentaire**

Les clauses des anciennes conventions collectives qui traitent de la répartition du temps supplémentaire sont reconduites dans chacun des quatre (4) arrondissements actuels, à savoir, pour chacun d'eux :

### **20.11 Greenfield Park,**

- a) Le temps supplémentaire doit être réparti par ancienneté et en rotation équitable parmi les employés d'une même fonction qui sont nécessaires pour exécuter le travail à chacune des occasions.
- b) Pour fins d'application, un rapport hebdomadaire des heures de travail en temps supplémentaire de chaque employé sera affiché hebdomadairement aux tableaux de chacun des services, indiquant le nombre d'heures travaillées par chacun des employés et sur quelle fonction.
- c) Le temps supplémentaire doit être offert en priorité aux employés réguliers.
- d) Nonobstant ce qui précède, l'employé col bleu devra avoir accumulé à chaque année quarante-deux (42) heures de temps supplémentaire, au taux applicable, à être prises en temps équivalent, avant de bénéficier de temps supplémentaire payé.

## **ARTICLE 20 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)**

---

20.12

### **Saint-Hubert,**

#### Liste de compilation de temps supplémentaire

1. a) La Ville confectionne une liste de compilation de temps supplémentaire.
- b) La liste indique les nom et prénom de chaque salarié permanent, leur fonction et le nombre d'heures de temps supplémentaire accumulées en heures régulières équivalentes.

Le nombre d'heures de temps supplémentaire à être inscrit sur cette liste correspond au nombre d'heures réellement payées au salarié.

- c) Dès qu'un salarié permanent occupe un poste d'une fonction autre que la sienne pour une durée temporaire ou permanente, suite à la procédure d'affichage de poste vacant, la liste doit être modifiée pour tenir compte de ce changement de fonction dès le premier (1<sup>er</sup>) jour de ce changement.

Le nombre d'heures de temps supplémentaire accumulées au nom du salarié permanent à sa nouvelle fonction est égal à la moyenne d'heures de temps supplémentaire accumulées par tous les salariés permanents de cette fonction au jour du changement de fonction du salarié permanent.

- d) Lorsqu'un salarié temporaire devient salarié permanent ou lorsque la Ville embauche un nouveau salarié et qu'il acquiert son statut de salarié permanent suite à sa période de probation, conformément au sous-sous-paragraphe 13.07 1 c), son nom est inscrit sur la liste pour la fonction, dont il est titulaire.

Le nombre d'heures de temps supplémentaire accumulées au nom de ce nouveau permanent, à sa nouvelle fonction, est égal à la moyenne d'heures de temps supplémentaire accumulées par tous les salariés permanents de cette fonction au jour du changement de fonction du salarié permanent.

## **ARTICLE 20 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)**

---

2. De manière à permettre une répartition égale du nombre d'heures accumulées en temps supplémentaire sur la liste, la Ville doit inscrire pour chaque salarié permanent, en plus du nombre d'heures en temps supplémentaire, le nombre d'heures exécutées en temps supplémentaire non exécutées dans les cas suivants :
  - un refus;
  - une absence du travail à la suite d'un accident, d'une maladie ou d'une lésion professionnelle;
  - une absence du travail à la suite de la prise d'un congé autorisé, à l'exception de la prise d'un congé pour activités syndicales, conformément au sous-sous-paragraphe 20.12.4 b) ou d'une absence due à la participation à une session de formation, conformément au sous-sous-paragraphe 20.12.4 c);
  - une absence de son domicile confirmée par téléphone;
  - une absence à la suite de la prise de sa période de congé annuel payé.
  
3. Dans le cas des heures de temps supplémentaire non exécutées à être inscrites sur la liste, la Ville doit inscrire, pour chaque salarié permanent concerné, le même nombre d'heures que s'il avait travaillé en se basant sur le nombre d'heures réellement payées au salarié permanent qui a exécuté le temps supplémentaire.

L'établissement du nombre d'heures réellement payées à un salarié permanent s'obtient en multipliant le nombre d'heures exécutées en temps supplémentaire par un virgule cinq (1,5) dans le cas d'une majoration du taux de salaire de cinquante pour cent (50 %) et par deux (2) dans le cas d'une majoration du taux de salaire de cent pour cent (100 %), conformément à la majoration du taux de salaire qui a été appliqué au salarié permanent qui a exécuté le temps supplémentaire.

4. a) La Ville ne doit pas inscrire sur la liste le nombre d'heures rémunérées en vertu du sous-paragraphe 8.01.3 et du paragraphe 21.06.
  
- b) Lorsqu'un représentant syndical remplit la formule de permis d'absence pour activités syndicales reproduite à l'annexe « J », il doit inscrire les périodes pour lesquelles il n'est pas disponible pour exécuter du temps supplémentaire.

## ARTICLE 20 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)

---

Pendant ces périodes de non-disponibilité, la Ville n'a pas à offrir de temps supplémentaire à un tel représentant syndical. Les heures de temps supplémentaire qui auraient pu lui être offertes pendant ces périodes ne peuvent être considérées comme des heures de temps supplémentaire non exécutées et la Ville n'a pas à inscrire ces heures sur la liste.

- c) Lorsqu'un salarié permanent participe à une session de formation, conformément à l'article 28, il peut indiquer à la Ville les périodes pour lesquelles il n'est pas disponible pour exécuter du temps supplémentaire, en raison de sa participation à cette session de formation.

Pendant ces périodes de non-disponibilité, la Ville n'a pas à offrir de temps supplémentaire à un tel salarié permanent. Les heures de temps supplémentaire qui auraient pu lui être offertes pendant ces périodes ne peuvent être considérées comme des heures de temps supplémentaire non exécutées et la Ville n'a pas à inscrire ces heures sur la liste.

5. La liste doit être affichée en permanence sur les tableaux prévus à cet effet et sa mise à jour doit être faite à tous les jours ouvrables. La mise à jour du dernier jour ouvrable demeure en vigueur pour les jours non ouvrables qui suivent ce jour.

20.13

### Répartition

1. a) i) Sous réserve de l'alinéa ii) du sous-sous-paragraphe 20.13.1 a) et du sous-sous-paragraphe 20.13.1 b), le temps supplémentaire est volontaire.
- ii) Le temps supplémentaire est obligatoire lorsqu'un salarié a été informé par le directeur du service ou son remplaçant, au moins deux (2) heures avant la fin de son quart de travail.
- b) Les parties reconnaissent que durant les heures d'ouverture du Centre sportif Rosanne-Laflamme, cet établissement ne peut être laissé sans surveillance.

## **ARTICLE 20 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)**

---

En conséquence, si le salarié, qui est présent au travail durant les heures d'ouverture de l'établissement, y est le seul salarié présent, ce salarié doit attendre pour quitter l'établissement que le salarié qui est, selon l'horaire de travail, désigné pour le remplacer à la fin de son quart de travail, se présente au travail. Si ce salarié désigné pour le remplacer ne se présente pas au travail, le directeur du service ou son remplaçant peut obliger le salarié présent à exécuter du temps supplémentaire, le temps nécessaire pour lui trouver un salarié remplaçant jusqu'à concurrence d'un maximum de deux (2) heures après la fin de son quart de travail.

2. a) Le temps supplémentaire doit être réparti de façon équitable parmi les salariés qui sont titulaires d'une fonction.
- b) i) Le directeur du service ou son représentant doit offrir le temps supplémentaire à être exécuté au salarié permanent qui a accumulé le moins d'heures de temps supplémentaire, tel qu'apparaissant sur la liste de compilation de temps supplémentaire, parmi le groupe de salariés permanents de la fonction visée qui sont présents au travail au moment de la demande, si celle-ci a lieu pendant les heures régulières de travail, ou parmi le groupe de salariés permanents de la fonction visée qui ont été présents au travail au cours du jour de la demande, si cette demande est formulée en dehors des heures régulières de travail.

À défaut de consentement de ce salarié, ou si les besoins requièrent la présence de plus d'un (1) salarié pour exécuter du temps supplémentaire, le directeur du service ou son remplaçant doit offrir le temps supplémentaire aux salariés permanents du groupe de salariés mentionnés ci-dessus par ordre croissant du nombre d'heures de temps supplémentaire accumulées, tel qu'apparaissant sur la liste de compilation de temps supplémentaire, en débutant par celui qui a accumulé le moins d'heures en temps supplémentaire.

## **ARTICLE 20 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)**

---

Si, après avoir offert le temps supplémentaire à être exécuté à tous les salariés de ce groupe, le directeur du service ou son remplaçant n'a pas obtenu un nombre suffisant de salariés, il doit procéder dans le même ordre que celui décrit ci-dessus, à une deuxième (2<sup>e</sup>) série d'appels de tous les salariés permanents de la fonction visée qu'ils aient été présents ou non au travail au cours de ce jour, à l'exception des salariés qui ont remis à la Ville un certificat médical attestant de leur incapacité de travailler au cours de ce jour, des salariés qui ont enregistré une non-disponibilité, conformément aux sous-paragraphes 20.12 4 b) et 20.12 4 c), ou des salariés qui sont absents à la suite de la prise de leur période de congé annuel payé.

Le directeur du service ou son remplaçant doit offrir le temps supplémentaire selon la procédure mentionnée ci-dessus, pour toutes les fonctions pour lesquelles il a besoin de salariés pour exécuter du temps supplémentaire avant de procéder à l'étape suivante de la procédure d'appel.

- ii) Tout salarié permanent, qui refuse d'exécuter du temps supplémentaire à l'intérieur de sa fonction au cours des deux (2) séries d'appel précédentes, est réputé avoir refusé d'exécuter du temps supplémentaire à cette occasion ou pour toute la fin de semaine, le cas échéant.

Par contre, le salarié permanent qui accepte une (1) fois d'exécuter du temps supplémentaire en fin de semaine a la priorité de rappel pour toutes les autres occasions durant la fin de semaine.

- iii) Le salarié permanent, qui refuse d'exécuter du temps supplémentaire à la fonction dont il est titulaire, est réputé avoir refusé d'exécuter du temps supplémentaire à toute autre fonction que la sienne au cours de cette occasion.

## **ARTICLE 20 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)**

---

- iv) Par la suite, si le nombre de salariés permanents volontaires est toujours insuffisant, le directeur du service ou son remplaçant doit offrir le temps supplémentaire à exécuter aux salariés permanents qui sont titulaires des autres fonctions et qui n'ont pas été appelés au cours des deux (2) premières séries d'appels, par ordre croissant du nombre d'heures de temps supplémentaire accumulées, tel qu'apparaissant sur la liste de compilation du temps supplémentaire en débutant par celui qui a accumulé le moins d'heures de temps supplémentaire et qui peut accomplir normalement le travail du temps supplémentaire à exécuter.
- v) Si, après avoir épuisé la liste de salariés permanents en respectant la procédure d'appel mentionnée ci-dessus, le directeur du service ou son remplaçant n'a pas le nombre de salariés requis pour exécuter le temps supplémentaire, il doit offrir, à tour de rôle, le temps supplémentaire à être exécuté aux salariés temporaires par ordre d'ancienneté, parmi les salariés de ce groupe, en débutant par celui qui a accumulé le plus d'ancienneté et qui peut accomplir normalement le travail du temps supplémentaire à exécuter.
- vi) Nonobstant ce qui précède, dans un cas où l'exécution du travail ne peut être remis à un moment ultérieur et que le travail doit être fait consécutivement au quart de travail d'un salarié, le salarié qui a débuté le travail pendant les heures régulières de travail a priorité pour continuer le travail jusqu'à concurrence d'un maximum d'une (1) heure après la fin du quart de travail.

Si l'exécution de ce travail doit durer plus d'une (1) heure, le directeur du service ou son remplaçant doit offrir le temps supplémentaire à exécuter conformément à la procédure d'appel mentionnée ci-dessus dès la fin du quart de travail, si le salarié qui a débuté le travail refuse d'exécuter le temps supplémentaire ou dès qu'il est prévisible que la durée du temps supplémentaire à exécuter est d'une durée de plus d'une (1) heure.

- 3. Aux fins d'application du présent paragraphe, la période de congé annuel payé d'un salarié débute immédiatement après la fin de son dernier quart de travail précédant le début de la prise de cette période, et se termine au début de son premier (1<sup>er</sup>) quart de travail au retour de cette période.

## **ARTICLE 20 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)**

---

20.14

### Nombre d'heures consécutives pouvant être travaillées

- a) Aucun employé ne peut exécuter plus de seize (16) heures consécutives de travail.
- b) Pour la période de référence se situant du dimanche soir vingt-trois heures (23 h 00) au vendredi soir zéro heure (00 h 00), les quarts de travail de huit (8) heures sont consécutifs et doivent être cumulés comme tel.

Ex.: - Un employé rappelé au travail le dimanche soir à vingt-trois heures (23 h 00) devra terminer à seize heures (16 h 00) le lendemain.

- Un employé qui poursuit le travail à seize heures (16 h 00) jusqu'à vingt-deux heures (22 h 00) ne sera éligible que le lendemain matin sur le nouveau quart de travail.

- c) Pour la période de référence du vendredi soir zéro heure (00 h 00) au dimanche soir vingt-trois heures (23 h 00), un employé ne peut travailler plus de seize (16) heures consécutives et chaque période de seize (16) heures doit être accompagnée d'une période de huit (8) heures de repos.

Toutefois, pour les fins d'application un employé devant être rappelé sur plusieurs rappels en temps supplémentaire, les seize (16) heures seront compilées en temps absolu à compter de l'heure du premier rappel, à moins qu'il n'y ait une période de repos de huit (8) heures.

Ex.: - Un employé est rappelé au travail à six heures (06 h 00) sur un premier rappel (durée du travail trente (30) minutes).

- Un 2<sup>e</sup> rappel à dix heures trente (10 h 30) (durée du travail trente (30) minutes).
- Un 3<sup>e</sup> rappel à seize heures (16 h 00) (durée du travail trente (30) minutes).
- Un 4<sup>e</sup> rappel à vingt-deux heures quinze (22 h 15). L'employé ne peut être rappelé car la période de repos de huit (8) heures n'est pas respectée. À ce moment, un second employé sera rappelé pour ce travail.

Pour les fins de l'application, il peut y avoir un délai acceptable de plus ou moins soixante (60) minutes.

## **ARTICLE 20 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)**

---

20.15

### **Vieux-Longueuil,**

Le surtemps est réparti par ordre d'ancienneté parmi les employés aptes à faire le travail, selon l'ordre de priorité suivant :

1. Dans la section concernée :
  - a) les employés permanents travaillant dans la fonction concernée;
  - b) les employés permanents assignés à d'autres fonctions;
  - c) les employés à l'essai dans la fonction concernée;
  - d) les employés à l'essai dans d'autres fonctions;
  - e) les employés auxiliaires.
2. Dans les autres sections de la Division concernée :
  - a) les employés permanents;
  - b) les employés à l'essai.

Pour les fins d'application des dispositions relatives à la distribution du surtemps, la Ville considère l'employé bénéficiant de sa période de vacances comme non disponible pour le surtemps. Dans un tel cas, la période de vacances compte à partir du poinçon marquant le départ pour les vacances jusqu'au poinçon marquant le retour au travail régulier.

20.16

Dans le cas où le surtemps résulte d'un travail qui n'a pu être complété durant les heures régulières de travail, la Ville offre le surtemps aux employés de la section concernée suivant l'ordre établi ci-après et conformément à la pratique existante soit :

1. Aux employés faisant partie de l'équipe exécutant le travail régulier à poursuivre;
2. Par ordre d'ancienneté, à l'employé permanent apte à faire le travail;
3. À l'employé à l'essai apte à faire le travail;
4. À l'employé auxiliaire apte à faire le travail.

## **ARTICLE 20 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)**

---

20.17 Malgré ce qui précède, lors du déneigement, le surtemps est réparti par ordre d'ancienneté parmi les employés aptes à faire le travail, selon l'ordre de priorité suivant :

1. Dans les sections Structure et Chaussée, Réseau routier et Embellissement :
  - a) les employés permanents travaillant dans la fonction concernée;
  - b) les employés permanents travaillant dans les autres fonctions.
2. Les employés autres que ceux mentionnés à l'alinéa 1. et qui désirent effectuer du surtemps dans le cadre des opérations de déneigement, doivent indiquer leur disponibilité ou leur intérêt sur une liste affichée à cet effet. L'ordre de rappel est alors le suivant :
  - a) les employés permanents des autres sections de la Division voie publique;
  - b) les employés permanents travaillant dans d'autres divisions ou directions;
  - c) les employés à l'essai.

Cette disposition est conditionnelle au respect des règles suivantes :

L'employé doit effectuer des heures régulières de travail dans son occupation régulière;

L'employé doit effectuer le travail qui lui est assigné selon les besoins des opérations reliées au déneigement.

3. Les employés auxiliaires.

20.18 Malgré les articles 20.15, 20.16 et 20.17 qui précèdent, la pratique existante à la Direction du Loisir ainsi qu'à celle du Traitement des eaux continue de s'appliquer.

## **ARTICLE 20 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)**

---

20.19

### **Saint-Lambert**

Tout travail exécuté par un employé, à la demande expresse de la Ville, en dehors des heures normales de travail, est considéré comme temps supplémentaire et est rémunéré au taux horaire majoré de cinquante pour cent (50 %) soit cent cinquante pour cent (150 %). Le temps supplémentaire est réparti équitablement selon les divers départements.

Toutefois, le temps supplémentaire sera offert dans l'ordre suivant :

Les employés réguliers du département;

Si nécessaire, les employés auxiliaires et temporaires du département et ils peuvent conduire tout véhicule motorisé;

Si nécessaire, les employés réguliers d'autres départements;

Si nécessaire, les employés auxiliaires et temporaires d'autres départements.

- 21.01 Les personnes salariées ont droit de prendre annuellement des jours d'absences sans réduction de traitement comme congés sociaux mais qui ne sont pas cumulatifs mais accordés pour les raisons suivantes :
- a) Lors de son mariage : quatre (4) jours ouvrables consécutifs;
  - b) Lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant : cinq (5) jours ouvrables, dont trois (3) avec solde;
  - c) Lors du mariage d'un de ses enfants : un (1) jour ouvrable;
  - d) Lors du mariage d'un frère, d'une sœur, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère, de la belle-sœur : un (1) jour ouvrable;
  - e) Lors du décès de son conjoint, d'un enfant ou d'un enfant du conjoint, de son père ou de sa mère, de son frère ou de sa sœur : cinq (5) jours ouvrables;
  - f) Lors du décès de son beau-père, de sa belle-mère : trois (3) jours ouvrables;
  - g) Lors du décès des grands-parents, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un gendre, d'une bru, d'un petit enfant, d'une tante, d'un oncle : un (1) jour ouvrable. La personne salariée a droit à une (1) journée ouvrable de congé additionnelle lorsque le défunt habitait sous le même toit.
  - h) La personne salariée a droit à une (1) journée de congé additionnelle payée lorsqu'elle doit se déplacer pour plus de cent vingt-cinq (125) kilomètres des limites de la Ville de Longueuil lors d'un décès mentionné aux paragraphes e), f), g);
  - i) Les personnes salariées bénéficient d'un (1) jour ouvrable de congé par année pour affaires personnelles. Cette journée peut-être prise par blocs de deux (2) demi-journées dont le total ne peut excéder huit (8) heures. Pour bénéficier de ce congé pour affaires personnelles, l'employé devra en faire la demande préalablement à la Direction qui décidera de son autorisation en prenant en compte l'ancienneté et les exigences du service.
  - j) Lors du décès d'un compagnon de travail : le temps pour assister aux funérailles; aux personnes salariées de la section concernée en autant que le bon fonctionnement du service ne soit pas affecté.
- 21.02 Lors de décès prévu aux articles précédents et qui survient pendant la prise de congé annuel d'une personne salariée, cette dernière a droit de prolonger sa période de congé annuel d'autant de jours ouvrables que ceux qui sont prévus lors de cet événement.

## **ARTICLE 21 CONGÉS SOCIAUX (suite)**

---

- 21.03 Dans les cas prévus aux articles 21.01 b) et 21.01 e), une personne salariée peut s'absenter du travail lorsque les circonstances l'exigent pour une période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs sans salaire, ou utiliser, pour cette circonstance, cinq (5) jours de congé annuel payés qui lui sont soustraits lors de sa prochaine période de congé annuel, après en avoir avisé le directeur du service ou son remplaçant.
- 21.04 Dans le cas d'une maladie mettant immédiatement en danger la vie de son conjoint ou d'un de ses enfants ou des enfants de son conjoint, la personne salariée peut également s'absenter du travail, selon les modalités prévues au paragraphe 21.03.
- 21.05 Lorsqu'une personne salariée est appelée comme jurée ou comme témoin dans une cause où elle-même ou un des membres de sa famille n'est pas impliqué, cette personne salariée peut s'absenter le nombre de jours ou d'heures requis. La Ville continue à verser le salaire qu'elle aurait reçu si elle avait été au travail, mais la personne salariée rembourse à la Ville le montant des honoraires reçus pour les jours d'absences correspondant aux journées ouvrables.
- La personne salariée qui travaille la journée où elle est appelée comme juré ou témoin bénéficie des dispositions du présent article comme si ces heures de travail correspondaient avec celles de sa présence en Cour, s'il y a moins de douze (12) heures consécutives entre la fin de sa journée de travail et l'heure à laquelle sa présence est requise en Cour, ou inversement.
- Toute personne salariée qui, durant ses heures normales de travail, est assignée par la Ville à comparaître en Cour ou à une enquête dans une cause où la Ville est impliquée, est remboursée de toute perte de salaire. Les frais de déplacement et de séjour sont assumés par la Ville, selon les politiques de la Ville en vigueur, à moins qu'ils ne soient à la charge de l'enquêteur ou de la Cour.
- La personne salariée appelée à témoigner dans une cause où la Ville est impliquée sera rémunérée pour ses heures de présence à la Cour, au taux prévu à l'article 20, si la journée de la convocation coïncide avec tout congé prévu à la convention collective.
- 21.06 Dans tous les cas, la Ville a le droit d'exiger la preuve de l'événement qui motive l'absence.

## **ARTICLE 21 CONGÉS SOCIAUX (suite)**

---

21.07

### **Poursuite judiciaire**

La Ville assume à ses frais la défense d'une personne salariée poursuivie devant les tribunaux en raison d'événements survenus dans l'exercice de son travail et convient d'indemniser la personne salariée de tout jugement ou frais résultant d'une telle poursuite à la condition expresse toutefois que les actes reprochés à la personne salariée ne constituent pas une violation de la loi ou une faute lourde, et n'aient pas été posés contrairement aux ordres et instructions reçus.

S'il s'agit de poursuite pénale, la Ville ne paiera que les frais de défense.

Aux fins du présent article, la Ville se réserve le choix du ou des procureurs devant représenter la personne salariée poursuivie. Cependant, la personne salariée pourra, à ses frais et dépens, adjoindre un ou des procureurs de son choix au(x) procureur(s) choisi(s) par son employeur.

**ARTICLE 22****PRIMES**

---

- 22.01 Les employés dont la journée régulière de travail débute après midi (12 h) reçoivent une prime de quart équivalant à deux fois le différentiel entre chaque classe de salaires pour leur journée régulière de travail. Cette prime de quart n'est payable que pour les heures régulières de travail.
- 22.02 Les employés assignés comme chef d'équipe par le directeur concerné, reçoivent l'une ou l'autre des primes suivantes, selon leur choix :
- a) quatre (4) fois le différentiel entre chaque classe de salaire.
  - b) la différence entre leur classe de salaire et la classe 15 de l'échelle salariale.
- 22.03
- a) L'employé qui bénéficie, sur une base régulière, de l'une ou l'autre des primes prévues aux paragraphes précédents, continue d'en bénéficier lors d'un jour de congé statutaire prévu au paragraphe 23.01 et lors de ses vacances annuelles.
  - b) L'employé désigné comme chef d'équipe suivant l'article 22.02 qui s'absente pour une des raisons suivantes et pour lesquelles une rémunération est prévue en vertu de la présente convention collective continue de recevoir sa prime pendant cette absence à condition qu'il ait majoritairement travaillé comme chef d'équipe pendant la majeure partie des six (6) mois qui précèdent ladite absence; accident de travail, congés sociaux, activités syndicales, maladie pour les journées visées au paragraphe 27.03 b).
  - c) L'employé qui bénéficie, sur une base régulière de la prime prévue à l'article 22.01 continue d'en bénéficier à l'occasion d'une absence syndicale prévue à cette convention et pour laquelle une rémunération est prévue.
- 22.04 Le 31 mars de chaque année, la Ville verse un montant de quatre cents dollars (400 \$) aux mécaniciens-soudeurs, aux mécaniciens, aux hommes de service, aux mécaniciens de service et aux soudeurs qui doivent fournir leurs outils personnels dans l'exercice de leur fonction:
- La Ville assure l'employé contre tout sinistre majeur entraînant la perte, le vol ou la destruction totale de son coffre d'outils sur les lieux du travail.

**ARTICLE 23****JOURS DE FÊTES CHÔMÉS ET PAYÉS**

---

- 23.01 a) Les jours suivants sont des congés fériés chômés et payés aux personnes salariées :
- la veille du Jour de l'An
  - le Jour de l'An
  - le lendemain du Jour de l'An
  - le Vendredi saint
  - le lundi de Pâques
  - la fête des Patriotes
  - la fête nationale du Québec
  - le jour du Canada
  - la fête du Travail
  - l'Action de grâces
  - la veille de Noël
  - la fête de Noël
  - le lendemain de Noël
- b) Le taux de salaire payé à toute personne salariée pour un jour férié est le taux de salaire de la fonction dont il est titulaire ou de son assignation temporaire, soit le plus avantageux des deux (2) taux de salaire pour la personne salariée.
- 23.02 Si un des jours mentionnés à l'article 23.01 est un samedi ou un dimanche, la fête est observée au jour ouvrable précédent ou suivant selon la décision de la Ville.
- 23.03 Si un des jours (ci-haut mentionnés) coïncide avec un jour de vacances prévu à l'article 25 de cette convention collective, le salarié recevra la rémunération d'une journée de travail ou une journée additionnelle de vacances, au choix de la personne salariée.
- 23.04 Pour les personnes salariées travaillant sur un horaire différé :
- a) Si un des jours fériés chômés et payés prévus à l'article 23.01 coïncide avec un congé hebdomadaire, la personne salariée a droit à la remise en temps ou au paiement de ce jour férié et payé, au taux horaire régulier.

## **ARTICLE 23 JOURS DE FÊTES CHÔMÉS ET PAYÉS (suite)**

---

- b) Si le salarié travaille lors d'un des jours fériés chômés et payés prévus à l'article 23.01, il est rémunéré au taux horaire régulier majoré de cent pour cent (100 %) en plus du paiement du jour de fêtes chômés et payés.

**ARTICLE 24****VERSEMENTS PÉRIODIQUES**

---

- 24.01 La rémunération de tout salarié régi par la convention collective est déposée, selon les instructions du salarié, au compte du salarié, dans l'institution financière de son choix, chaque jeudi à 0 h 01.
- 24.02 Les détails suivants doivent apparaître sur les relevés de paie de chaque salarié :
- a) le nom;
  - b) la date;
  - c) le montant brut de la paie;
  - d) le détail des déductions;
  - e) le montant net de la paie;
  - f) le taux des primes et le nombre d'heures effectuées aux différents taux;
  - g) les taux de salaire et le nombre d'heures effectuées aux différents taux;
  - h) solde de banque de maladie;
  - i) solde de banque de vacances;
  - j) solde de banque d'affaires personnelles;
  - k) solde total de banque de remise de temps;
  - l) ajustements / corrections.
- 24.03 Cependant, si le jeudi coïncide avec un jour de fête chômé et payé, la rémunération est déposée le jour ouvrable précédent.
- 24.04 La correction des erreurs sur la paie, inférieures à 25 \$ se fait sur la paie suivante. La correction des erreurs de 25 \$ et plus se fait dans les quarante-huit (48) heures à compter du moment de la réclamation.
- 24.05 Toute personne salariée qui est mise à pied, congédiée ou qui quitte de son propre gré, doit recevoir son salaire, tout résidu de vacances, congés fériés et ses articles personnels, etc., avec sa dernière paie.

25.01

**Toute personne salariée régie par la convention a droit :**

- a) si elle n'a pas complété douze (12) mois de service continu, à une journée de vacances par mois jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables, payés au taux de son salaire régulier;
- b) après douze (12) mois de service continu, à dix (10) jours ouvrables de vacances payées au taux de son salaire régulier;
- c) après deux (2) ans de service continu, à quinze (15) jours ouvrables de vacances payées au taux de son salaire régulier;
- d) après cinq (5) ans de service continu, à vingt (20) jours ouvrables de vacances payées au taux de son salaire régulier;
- e) après quinze (15) ans de service continu, à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances payées au taux de son salaire régulier;
- f) Lorsque la personne salariée a atteint vingt et un (21) ans de service continu selon les modalités décrites ci-après;
  - 1. lorsqu'il a atteint vingt et un (21) ans de service continu, à vingt-six (26) jours ouvrables de vacances payés au taux hebdomadaire de salaire régulier;
  - 2. lorsqu'il a atteint vingt-deux (22) ans de service continu, à vingt-sept (27) jours ouvrables de vacances payés au taux hebdomadaire de salaire régulier;
  - 3. lorsqu'il a atteint vingt-trois (23) ans de service continu, à vingt-huit (28) jours ouvrables de vacances payés au taux hebdomadaire de salaire régulier;
  - 4. lorsqu'il a atteint vingt-quatre (24) ans de service continu, à vingt-neuf (29) jours ouvrables de vacances payés au taux hebdomadaire de salaire régulier;
  - 5. lorsqu'il a atteint vingt-cinq (25) ans de service continu, à trente (30) jours ouvrables de vacances payés au taux hebdomadaire de salaire régulier;

25.02

La période de vacances s'étend du 1<sup>er</sup> janvier d'une année au 31 décembre de chaque année.

## **ARTICLE 25 VACANCES ANNUELLES (suite)**

---

La période de service continu donnant droit à de telles vacances s'établit du 1<sup>er</sup> mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente.

25.03 La Ville affiche, le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, la liste des choix de vacances pour l'année en cours. Le choix des périodes de vacances est déterminé selon l'ancienneté de la personne salariée après entente entre la personne salariée et son supérieur immédiat.

Les personnes salariées doivent exprimer leur choix au plus tard le 15 avril de chaque année. La liste définitive de la prise des périodes de congé annuel payé, déterminée par la Ville doit être affichée au plus tard le 30 avril de chaque année.

25.04 La personne salariée peut recevoir son traitement pour la période des vacances, une semaine avant la date de son départ, à condition que la Ville connaisse cette date au moins deux (2) semaines avant le début des vacances du salarié.

25.05 La personne salariée qui est absente par maladie et qui n'est pas rétablie au commencement de la période prévue de son congé annuel, la personne salariée victime d'un accident subi ou d'une maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions et non guérie avant le début de la période fixée pour ses vacances, peut ajourner ses vacances à une date ultérieure qui est déterminée par la personne salariée après entente avec le chef de service. Si la personne salariée est de retour au travail après le 30 novembre de l'année courante, elle peut, après entente avec son supérieur, prendre ses vacances au cours de la période des vacances annuelles suivante. Il ne peut alors relier deux périodes de vacances annuelles pour plus de quatre (4) semaines, pour les deux (2) périodes combinées.

25.06 Aucune absence prévue par la convention collective ou autorisée ne constitue une interruption de service quant à la computation des années de service qui donnent droit aux vacances annuelles.

25.07 La personne salariée désirant apporter un changement à sa période de congé annuel, pourra le faire avec le consentement du chef de service. Il devra, au préalable, faire une demande écrite au chef de service, en y indiquant les raisons de ce changement.

26.01

Toute personne salariée permanente reçoit, chaque année, une prime qui tient compte de ses années de service.

- a) La personne salariée qui, à sa date anniversaire d'entrée en service, a accumulé les années de service suivantes, a droit à la prime correspondante :
- 5 ans de service : 80 \$;
  - 10 ans de service : 160 \$;
  - 15 ans de service : 240 \$;
  - 20 ans de service : 320 \$;
  - 25 ans de service : 400 \$;
  - 30 ans de service : 480 \$;
  - 35 ans de service : 560 \$.
- b) Cette prime est payable en un seul versement le ou vers le 15 décembre de chaque année.
- c) La personne salariée qui pour une raison quelconque quitte son emploi à la Ville, reçoit la prime correspondante à ses années de service lors de son départ, au prorata des mois écoulés entre le 1<sup>er</sup> janvier de l'année courante et la date de son départ.

**ARTICLE 27****TRAITEMENT EN MALADIE**

---

- 27.01 Sauf s'il s'agit d'accident de travail ou de maladie professionnelle, toute personne salariée assujettie à la présente convention collective bénéficie d'un salaire garanti en cas d'absence pour maladie, et ce, aux conditions ci-après mentionnées.
- 27.02 Le premier (1<sup>er</sup>) janvier de chaque année, cinq (5) jours de congés-maladie sont portés au crédit de la personne salariée. Ces jours sont payés à la personne salariée qui a eu des absences dues à la maladie selon les principes énoncés à l'article 27.03.
- Aux fins du présent article, l'expression « un (1) jour ouvrable » signifie le nombre d'heures prévues pour une journée régulière de travail de la personne salariée concernée.
- 27.03
- a) Si l'absence due à la maladie ne dure qu'une (1) journée ou moins d'une (1) journée, la personne salariée n'est pas rémunérée. Cependant, la personne salariée peut puiser à même sa banque de congés-maladie et/ou ses autres banques (vacances annuelles, congés pour affaires personnelles, congés compensatoires, temps supplémentaire accumulé, etc.).
  - b) Si l'absence due à la maladie dure plus d'une (1) journée ouvrable, la personne salariée puise à même sa banque de congés-maladie de cinq (5) jours et est rémunérée pour les deuxième (2<sup>e</sup>), troisième (3<sup>e</sup>) et quatrième (4<sup>e</sup>) journées ouvrables consécutives.
  - c) Pour chacune des absences dues à la maladie et qui dure plus de quatre (4) jours ouvrables consécutifs, le principe posé à l'article 27.03 a) et b) s'applique jusqu'à la quatrième (4<sup>e</sup>) journée ouvrable d'absence consécutive inclusivement; à compter de la cinquième (5<sup>e</sup>) journée ouvrable d'absence consécutive et jusqu'à concurrence d'une (1) année de calendrier, la personne salariée absente par maladie reçoit son plein salaire.
  - d) La personne salariée qui a bénéficié d'une (1) année de plein salaire, tel que prévu au paragraphe ci-dessus, ne devient de nouveau éligible aux mêmes avantages qu'après avoir fourni après son retour un (1) mois complet de travail ininterrompu.
  - e) Malgré ce qui précède, l'employé qui a épuisé sa banque de maladie (cinq (5) jours) bénéficie, si nécessaire, d'une sixième (6<sup>e</sup>) journée d'absence payée pour maladie. Cette sixième (6<sup>e</sup>) journée n'est pas remboursable en fin d'année si elle n'est pas utilisée.
- 27.04
- a) Si la personne salariée n'a pas utilisé ses crédits annuels de cinq (5) jours de congé maladie, ces crédits lui sont payés au taux de son salaire de l'année en cours en même temps que lui soit faite la dernière paie de l'année fiscale.

## **ARTICLE 27 TRAITEMENT EN MALADIE (suite)**

---

- b) Toutefois, la personne salariée peut faire option de reporter à l'année subséquente un maximum de trois (3) jours plutôt que de se les faire payer. Ces congés doivent alors être pris dans l'année subséquente selon les mêmes principes que le congé pour affaires personnelles. La personne salariée qui choisit cette option doit en informer la Ville par écrit avant le 15 décembre de chaque année.

27.05

### **Examen médical**

- a) La Ville peut, si elle le désire, exiger de toute personne salariée qui se déclare malade pour plus de deux (2) jours, la production d'un certificat médical. Elle peut également faire examiner la personne salariée par un médecin de son choix.
- b) En cas de conflit d'opinion entre le médecin de la Ville et le médecin de la personne salariée, la Ville et le Syndicat doivent s'entendre sur le choix d'un troisième (3<sup>e</sup>) médecin dont la décision est finale. À défaut d'entente, dans les trente (30) jours de calendrier quant au choix du troisième (3<sup>e</sup>) médecin, le cas peut être référé directement à l'arbitrage prévu à la convention collective.
- c) Les honoraires du tiers médecin sont payés à part égale par la Ville et le Syndicat.

27.06

La ville paie le coût de l'application et de l'administration de son programme social de congés maladie.

- 28.01 La Ville reconnaît la nécessité d'évaluer les besoins de formation pour les personnes salariées régies par la présente afin de leur accorder une opportunité d'avancement maximale et d'assurer une meilleure efficacité organisationnelle. À cet effet, elle s'engage à consulter le Syndicat et à discuter avec lui de toute recommandation que ce dernier juge à propos de lui soumettre. Une fois la consultation complétée, les programmes de formation sont établis par la Ville à ses frais. Les priorités sont établies conjointement. Ces programmes sont alors portés à la connaissance des personnes salariées et du Syndicat.
- 28.02 a) De façon paritaire, la Ville et le Syndicat conviennent d'identifier des moniteurs pour les postes de chauffeur et d'opérateur.
- Lors d'un poste vacant, le candidat susceptible d'obtenir le poste pourra, si la Ville le juge nécessaire, être appelé à participer, au processus suivant :
- 1) Période de familiarisation avec le moniteur.
  - 2) Évaluation par une firme externe des besoins de formation du candidat.
  - 3) Période de formation du candidat avec une firme externe.
  - 4) Examen (tests) en relation avec le poste.
  - 5) Début de la période d'essai dans le poste si toutes les étapes précédentes ont été franchies avec succès.
- La personne salariée est rémunérée au taux de la nouvelle classe pour le temps où elle participe au processus ci-haut.
- Le candidat peut aussi demander une période de familiarisation avec le moniteur dont la durée est déterminée par la Ville.
- b) La Ville identifie ses besoins de formation pour différents postes et met sur pied un programme de formation qui comprend les étapes mentionnées au paragraphe a).
- 28.03 Lorsque la Ville décide d'apporter des changements à l'équipement utilisé par les personnes salariées, qu'elle décide d'apporter un changement dans les procédés de travail ou dans l'organisation du travail ou qu'elle procède à une réorganisation administrative de ses services et que cette décision nécessite qu'elle recycle les personnes salariées concernées par ce changement ou cette réorganisation, elle doit favoriser l'adaptation et la qualification des personnes salariées par une période de formation suffisante pour leur permettre de se recycler.

## **ARTICLE 28 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT (suite)**

---

- 28.04 La Ville désire encourager toutes les personnes salariées permanentes à se perfectionner et, afin de promouvoir l'intérêt et l'ambition de ses personnes salariées, la Ville convient d'offrir des bourses d'études selon les conditions énumérées aux articles suivants.
- 28.05 Toute personne salariée permanente qui suit des cours d'une maison d'enseignement reconnue par le gouvernement, afin de se présenter aux examens pour l'obtention d'un certificat ou d'un diplôme, reçoit 100 % du coût facturé par cette maison d'enseignement reconnue, une fois qu'elle a passé avec succès les examens de l'institution.
- 28.06 La personne salariée qui quitte l'emploi de la Ville dans les douze (12) mois qui suivent la fin desdits cours doit rembourser le montant ainsi reçu de la Ville.
- 28.07 La personne salariée tenue par la Ville de suivre un cours durant ses heures régulières de travail continue d'être payée pendant la durée de ce cours suivant son taux régulier de salaire.
- 28.08 Dans le cas où un tel cours ne peut être dispensé pendant les heures régulières de travail de la personne salariée, la Ville peut, selon les besoins du Service, opter pour l'une ou l'autre des compensations suivantes, soit:
- a) Assigner la personne salariée à l'horaire de cours établi et lui allouer un temps de congé équivalent à la durée du cours.
  - b) Payer à la personne salariée, en temps régulier, les heures pendant lesquelles celle-ci est assignée à un cours, exclusion faite des heures de repas qui sont sans solde.
- 28.09 Toute demande de bourse doit être formulée à la Direction des ressources humaines, sur la formule prévue à cet effet, avant que la personne salariée ne s'inscrive à ces cours.

**ARTICLE 29****MESURES DISCIPLINAIRES**

---

- 29.01            Aucun rapport défavorable ne doit être versé au dossier de la personne salariée sans que cette dernière et le Syndicat n'en ait reçu copie au préalable.
- 29.02            La personne salariée dont la conduite est sujette à une mesure disciplinaire en est avisée, par écrit, au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'événement ou la connaissance de l'événement par la Ville des faits justifiant une telle mesure. Copie de cet avis est transmise au Syndicat.
- Le fardeau de prouver la connaissance de l'événement après lesdits dix (10) jours incombe à la Ville.
- 29.03            Avant d'imposer une mesure disciplinaire quelconque, la Ville communique par écrit à la personne salariée concernée et au Syndicat un avis donnant les précisions à ce sujet.
- Dans le cas où un acte posé par une personne salariée justifie une mesure disciplinaire immédiate, la Ville doit faire parvenir le plus tôt possible l'avis mentionné au paragraphe précédent.
- 29.04            Les avis et mesures disciplinaires ou plaintes relatifs à des offenses datant de douze (12) mois et plus ne peuvent être utilisés en arbitrage et sont retirés du dossier de la personne salariée s'il n'y a aucune nouvelle inscription disciplinaire de même nature enregistrée à son dossier durant cette période.
- 29.05            La suspension d'une personne salariée pour raisons disciplinaires ne constitue pas une interruption de services.
- 29.06            Dans les cas mentionnés au présent article, le fardeau de la preuve incombe à la Ville.
- 29.07            Toute personne salariée qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire ou d'une mesure administrative (réprimande, suspension ou congédiement) peut soumettre son cas à la procédure de griefs.
- 29.08            Toute personne salariée peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier auprès de la Direction des ressources humaines, pendant les heures régulières de travail. Elle peut donner mandat écrit à un officier du Syndicat de le faire à sa place. Cette rencontre doit avoir lieu dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la demande de l'employé ou de son représentant.
- 29.09            Toute plainte portée contre une personne salariée par des citoyens ou des personnes de l'extérieur, si elle est retenue, doit être portée à la connaissance de la personne salariée et du Syndicat afin que cette dernière ait toute liberté pour se défendre ou fournir des explications nécessaires aux autorités.

## **ARTICLE 29 MESURES DISCIPLINAIRES (suite)**

---

- 29.10 Les mesures disciplinaires dont la personne salariée et le Syndicat n'ont pas été informés par écrit ne peuvent être invoquées ou mises en preuve lors de l'arbitrage.
- 29.11 Dans les cas où la Ville, par ces représentants autorisés autres qu'un cadre de premier niveau, décide de convoquer une personne salariée pour des raisons disciplinaires ou raisons administratives (réprimande, suspension ou congédiement) ou pour établir les faits, faire une enquête, suspendre ou congédier, communique par écrit, à la personne salariée concernée et au Syndicat, un avis donnant les précisions à ce sujet avant cette rencontre. Cette dernière peut se présenter accompagnée d'un représentant syndical.

## **ARTICLE 30**

## **SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL**

---

30.01 La Ville doit prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées.

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

30.03 a) **Comité paritaire de santé et sécurité**

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

b) **Composition**

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

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

c) **Fonctions**

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

1. Examiner les affaires reliées à la santé et la sécurité des personnes salariées régies par la présente convention collective.
2. Veiller à l'observance des lois et règlements régissant la santé et la sécurité au travail des personnes salariées régies par la présente convention collective.
3. Recevoir et étudier les informations statistiques produites par le médecin responsable, le département de santé communautaire et la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST).
4. Établir, au sein du programme de prévention, les programmes de formation et d'information en matière de santé et sécurité du travail.

## **ARTICLE 30 SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL (suite)**

---

5. Choisir les moyens et équipement de protection individuelle qui, tout en étant conformes aux lois, sont adaptés aux besoins des personnes salariées.
6. Prendre connaissance des autres éléments du programme de prévention et de faire des recommandations à la Ville.
7. Participer à l'identification et à l'évaluation des risques liés aux postes de travail.
8. Tenir des registres des accidents de travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer.
9. Recevoir les suggestions et les plaintes des personnes salariées, du Syndicat et de la Ville relatives à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre.
10. Implanter un mode d'inspection décentralisée et paritaire comportant les caractéristiques qui suivent :
  - i) les inspections sont effectuées dans le milieu de travail, selon le cas, de façon paritaire par le superviseur et le représentant syndical de l'arrondissement concerné;
  - ii) les inspections sont effectuées en conformité avec les procédures établies par le Comité paritaire de santé et sécurité;
  - iii) les inspections sont effectuées paritairement, durant les heures de travail, pendant une période de temps raisonnable convenue entre le superviseur et le représentant syndical;
  - iv) le Comité paritaire de santé et sécurité reçoit rapport des inspections effectuées dans les milieux de travail;
  - v) tout litige pouvant intervenir à l'occasion des inspections dans les arrondissements, est référé au Comité paritaire de santé et sécurité;
  - vi) le Comité paritaire de santé et sécurité peut confier d'autres mandats à être exécutés paritairement par le superviseur et le représentant syndical.

### **d) Fréquence**

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

## **ARTICLE 30 SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL (suite)**

---

### **e) Présidence**

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

### **f) Ordre du jour**

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

### **g) Procès-verbaux**

Le Comité paritaire de santé et sécurité tient des procès-verbaux de ses réunions dont chacun de ses membres reçoit une (1) copie. Des extraits de procès-verbaux doivent être affichés sur les tableaux prévus à cet effet, le tout conformément aux directives du comité paritaire.

### **h) Conseiller extérieur**

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

### **i) Statistiques et documentation**

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

### **j) Décisions**

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

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

- 30.04 La Ville s'engage à maintenir dans tous les lieux de travail et dans tous les véhicules de la Ville une trousse de premiers soins. Cette trousse doit être renouvelée au besoin.
- 30.05 La Ville s'engage à installer dans tous les lieux de travail des réflecteurs d'urgence.
- 30.06 La Ville s'engage à assurer le transport des personnes salariées de façon sécuritaire et adéquate. Les véhicules assurant le transport des personnes salariées, d'un endroit à l'autre, doivent avoir un siège ou une place par personne salariée.

## **ARTICLE 30 SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL (suite)**

---

- 30.07
- a) La période de repas d'une demi-heure (½) consécutive, rémunérée, inclut tout déplacement que pourrait faire la personne salariée à l'occasion de son repas, lequel peut être pris dans des lieux désignés par la Ville. Ces lieux doivent répondre aux normes élémentaires d'hygiène et rencontrer au moins les exigences requises par les règlements permettant aux personnes salariées de prendre leur repas.
  - b) La ou les périodes de repos qui sont accordées aux personnes salariées sont prises sur les lieux de travail et incluent tout déplacement de celles-ci.
- 30.08
- Représentant syndical à la prévention
- Le Syndicat désigne une personne salariée pour agir à titre de représentant syndical à la prévention. Celle-ci doit être membre du Comité paritaire de santé et sécurité.
- 30.09
- Fonctions du représentant syndical à la prévention
- a) Faire l'inspection des lieux de travail et équipement et machinerie.
  - b) Faire les recommandations qu'il juge opportunes au Comité paritaire de santé et sécurité.
  - c) Intervenir dans les cas où la personne salariée exerce son droit de refus.
  - d) Participer à toute autre activité déterminée par le comité paritaire de santé et sécurité.
- 30.10
- Le Comité paritaire de santé et sécurité doit faire parvenir avant le 31 janvier de chaque année un rapport annuel d'activités aux parties. Ce rapport couvre la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année précédente et contient les informations suivantes :
- a) le nombre de personnes salariées représentées par le Comité paritaire de santé et sécurité;
  - b) la fréquence des réunions et le taux de participation à ces réunions;
  - c) les modifications apportées au programme de prévention suite aux recommandations émises;
  - d) le nombre et la nature des plaintes reçues;
  - e) le nombre d'enquêtes effectuées;
  - f) le titre et la nature des dossiers débutés ou terminés, en cours ou en suspens.

## **ARTICLE 30 SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL (suite)**

---

- 30.11 Les représentants du Syndicat, section locale 307 SCFP, qui participent aux réunions ou aux travaux du Comité paritaire de santé et sécurité sont libérés sans perte de rémunération.
- 30.12 Le représentant syndical à la prévention peut s'absenter de son travail, sans perte de rémunération.
- 30.13 La Ville ne peut imposer au représentant à la prévention une mise à pied, un congédiement, une suspension, un déplacement ou une mesure discriminatoire ou disciplinaire en raison de l'exercice de ses fonctions.
- 30.14 Une personne salariée a le droit de refuser d'exécuter un travail si elle a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.
- 30.15 La personne salariée ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît l'article 30.14 si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne, ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'elle exerce.
- 30.16 Lorsqu'une loi ou un règlement d'ordre public rend obligatoire, pour un groupe de personnes salariées, qu'elles aient suivi un cours de sécurité pour exécuter leur travail, la Ville s'engage à offrir ces cours aux personnes salariées visées par l'application de cette loi ou de ce règlement. Ces cours doivent se tenir durant les heures régulières de travail et la personne salariée qui assiste à un tel cours reçoit le même traitement que si elle était présente au travail, et ce, pour toute la période pendant laquelle elle assiste à ce cours.
- 30.17 Toute personne salariée qui, dans l'exécution de son travail, est appelée à manipuler des produits chimiques ou à opérer le mécanisme de filtration de l'eau des piscines, doit avoir reçu une formation appropriée de la Ville, relativement à la manipulation des produits chimiques utilisés pour le traitement de l'eau et l'opération du mécanisme de filtration de l'eau. La Ville ne peut obliger une personne salariée à exécuter ces tâches si elle n'a pas reçu la formation appropriée qui est nécessaire à l'entretien des piscines.
- 30.18 Le représentant syndical à la prévention accompagne l'inspecteur gouvernemental à l'occasion de ses visites d'inspection.
- Aussitôt que la Ville est avisée de la visite d'un inspecteur, elle doit en informer immédiatement le Syndicat, afin de lui permettre de désigner son représentant au cours de cette inspection. Le représentant ainsi désigné reçoit le même traitement que s'il était présent au travail, et ce, pour toute la période qu'il participe à une telle inspection.

## **ARTICLE 30 SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL (suite)**

---

30.19

Aucune personne salariée permanente ne subit de perte de salaire par rapport à son emploi régulier suite à des fermetures partielles ou totales résultant de l'application des recommandations des services d'inspection gouvernementaux ou de tout autre organisme pour l'amélioration des conditions de santé et de sécurité du travail.

Les clauses suivantes sont maintenues dans une annexe arrondissement Saint-Hubert :

- a) Le remplissage, le vidage et l'entretien des piscines intérieures et extérieures ne peuvent être accomplis par une (1) seule personne salariée, à moins qu'il y ait une autre personne salariée sur les lieux de travail qui peut lui porter secours immédiatement, en cas d'accident.
- b) Toute personne salariée qui travaille au Centre sportif Rosanne-Laflamme et qui est appelée à exécuter du travail à la piscine intérieure et à la réfection de la glace artificielle bénéficie d'une période de quinze (15) minutes entre l'exécution de chacun de ces deux (2) travaux pour s'acclimater.
- c) Lorsque les installations ou le véhicule ne sont pas munis d'un mécanisme motorisé servant à rouler et dérouler les boyaux d'arrosage, l'équipe doit être composée de trois (3) personnes salariées. Toute personne salariée qui arrose devra avoir des semelles antidérapantes et tout l'équipement nécessaire.

31.01

Toute personne salariée, assignée à une fonction impliquant la conduite de véhicules, doit en tout temps posséder un permis de conduire valide comme condition du maintien de son assignation à défaut de quoi elle est assignée à une autre fonction tant et aussi longtemps que cette condition n'est pas respectée.

La personne salariée conserve le traitement auquel elle a droit normalement lorsque la suspension de son permis de conduire n'excède pas douze (12) mois. Au-delà de cette période de 12 mois, la personne salariée reçoit le traitement de la fonction à laquelle elle est assignée, mais conserve son lien d'emploi.

Lorsque la personne salariée recouvre son permis de conduire, elle retrouve le poste qu'elle détenait auparavant sans perte de droits et avantages.

31.02

Toute personne salariée impliquée dans un accident avec un véhicule de la Ville et qu'en raison de cet accident, son assureur augmente sa prime d'assurance auto personnelle, ladite augmentation de prime d'assurance est remboursée par la Ville, jusqu'à un maximum de 150 \$ pour la durée de la convention collective, sur présentation des pièces justificatives de l'assureur, démontrant la causalité de l'augmentation de la prime en relation avec l'accident.

32.01

La Ville fournira au Syndicat, dans chaque arrondissement, des tableaux d’affichage pour afficher tout document identifié comme lui appartenant.

**ARTICLE 33****CONGÉ SANS TRAITEMENT**

---

- 33.01 Toute personne salariée ayant accumulé un (1) an d'ancienneté peut s'absenter de son travail sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois, en adressant au directeur des ressources humaines, au moins huit (8) semaines avant la date prévue du début du congé, une demande indiquant la durée du congé. Le directeur des ressources humaines communique une décision écrite à la personne salariée dans les trente (30) jours de la réception de ladite demande. Dans le cas d'un refus, il doit motiver sa décision.
- Suite à une demande de la personne salariée, le supérieur immédiat peut, compte tenu des besoins du service, accorder un congé sans traitement de deux (2) jours et moins.
- 33.02 L'ancienneté de la personne salariée absente en congé sans traitement s'accumule et n'interrompt pas le service continu.
- 33.03 Cette personne salariée continue obligatoirement sa participation au régime d'assurance collective et elle défraie seule les contributions reliées à ce régime, y compris la part payée par la Ville.
- 33.04 Toutefois, elle ne bénéficie pas de salaire en cas de maladie à partir du début de son congé sans traitement ou jusqu'à la date prévue de son retour au travail jusqu'à concurrence de douze (12) mois consécutifs.
- 33.05 Les vacances et la banque de maladie sont accordées au prorata du temps travaillé.
- 33.06 Après entente et avant son départ, sur présentation d'une facture mensuelle, la personne salariée doit verser à la Ville toutes les sommes dues en totalité, en un (1) seul versement ou en versements fixes (chèques postdatés).
- 33.07 Sa participation au régime complémentaire de retraite est facultative durant cette absence. Si elle participe au régime, elle défraie seule les contributions reliées à ce régime, y compris la part payée par la Ville; si elle ne participe pas, une fraction d'année équivalente au temps travaillé est reconnue comme fraction d'année de participation, tel que défini au règlement municipal sur le régime complémentaire de retraite.
- 33.08 La personne salariée en congé sans traitement s'engage à prévenir la Ville immédiatement par écrit de son intention de mettre fin prématurément à son congé sans traitement au moins trois (3) semaines avant son retour. Cependant, la personne salariée ne peut précipiter son retour au travail en cas de maladie.
- 33.09 La personne salariée peut bénéficier d'un congé à traitement différé tel qu'il appert aux termes et conditions apparaissant à l'article 34 des présentes.

34.01

**Dispositions générales**

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

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

Sous réserve des dispositions prévues aux présentes, l'employé bénéficie des avantages et des conditions de travail des employés cols bleus auxquels il aurait droit s'il ne participait pas au présent régime de congé.

Toutefois, l'employé est considéré en congé sans solde pendant la « période chômée ».

34.02

**Définitions**

L'entente se divise en deux périodes:

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

« Période chômée »: période de l'entente durant laquelle l'employé bénéficie d'un congé et continue de recevoir le pourcentage de son traitement défini ci-après; cette partie de traitement a été préalablement accumulée pendant la période travaillée.

34.03

**Durée de l'entente**

- La durée est de 2, 3, 4 ou 5 ans.
- La durée peut cependant être prolongée dans les cas et de la manière prévue aux articles 34.11 et 34.16 du présent article. En aucun cas, l'entente ne doit excéder 7 ans.
- La « période chômée » est d'une durée de 6, 7, 8, 9, 10, 11 ou 12 mois.
- L'employé ne peut différer un montant supérieur au quart de son traitement durant la « période travaillée ».
- Pendant la « période travaillée », la prestation de travail de l'employé n'est pas modifiée.

## **ARTICLE 34 TERMES ET CONDITIONS DU CONGÉ À TRAITEMENT (suite)**

### 34.04 **Éligibilité**

Pour être éligible au présent régime de congé, l'employé doit avoir un statut de « employé permanent » et compter au moins cinq (5) ans de service continu.

L'employé absent pour l'un ou l'autre des motifs prévus à la convention collective ou suite à une décision de la Ville, ne peut se prévaloir des présentes dispositions.

Toute demande doit être adressée à son directeur, au moins huit (8) semaines avant la date prévue du début du congé, sur le formulaire prévu à cet effet lequel est annexé au présent article. Elle doit indiquer la durée des périodes travaillées et chômées.

Le directeur des Ressources humaines communique une décision écrite à l'employé dans les 30 jours de la réception de ladite demande. Dans le cas d'un refus, il doit motiver sa décision.

La fréquence ne doit pas dépasser plus d'un congé tous les cinq (5) ans.

### 34.05 **Rémunération**

Durée de la période chômée	Durée de l'entente			
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75 %	83,33 %	87,50 %	90 %
7 mois	S. O.	80,55 %	85,42 %	88,33 %
8 mois	S. O.	77,78 %	83,3 %	86,67 %
9 mois	S. O.	75 %	81,25 %	85 %
10 mois	S. O.	S. O.	79,17 %	83,33 %
11 mois	S. O.	S. O.	77,08 %	81,67 %
12 mois	S. O.	S. O.	75 %	80 %

\* La durée de l'entente comprend la période travaillée et la période chômée.

### 34.06 **Primes et autres congés**

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

## **ARTICLE 34 TERMES ET CONDITIONS DU CONGÉ À TRAITEMENT (suite)**

### **34.07 Retour au travail**

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

### **34.08 Régime de retraite**

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

- a) durant la « période travaillée », l'employé et la Ville contribuent sur la base du traitement qu'aurait reçu l'employé n'eut été de l'entente.
- b) durant la « période chômée », l'employé est considéré comme s'il était en congé sans solde. Il doit s'acquitter de sa part et de celle de la Ville s'il veut maintenir sa participation au régime.

### **34.09 Régimes d'assurances**

La participation aux régimes d'assurances collectives est maintenue durant l'entente, sous réserve des dispositions suivantes :

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

### **34.10 Contributions de la Ville aux régimes publics**

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

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

### **34.11 Invalidité**

Le terme « invalidité » désigne la période pendant laquelle l'employé reçoit des indemnités du régime autoassuré en matière de maladie (salaire garanti prévu à l'article 27.03 c) de la convention collective).

## **ARTICLE 34 TERMES ET CONDITIONS DU CONGÉ À TRAITEMENT (suite)**

- a) Si une invalidité survient durant la « période travaillée » et qu'elle prend fin avant le début de la « période chômée », la participation à l'entente se poursuit et l'employé reçoit durant son invalidité une prestation égale au pourcentage déterminé selon celle-ci.
- b) Si une invalidité survient durant la « période travaillée » et se poursuit au-delà du début de la « période chômée », l'employé peut choisir l'une ou l'autre des options suivantes:
  - i. il peut continuer sa participation à l'entente et reporter la « période chômée » à la date de son retour au travail. Sa rémunération est alors basée sur le traitement prévu à l'entente.
  - ii. il peut mettre un terme à sa participation à l'entente, et ainsi recevoir les salaires non versés ainsi que la pleine rémunération prévue en semblable cas.
- c) Si l'invalidité survient au cours de la « période chômée », elle est considérée comme débutant le jour où prend fin la « période chômée ».
- d) Si l'invalidité se poursuit au-delà de la période de « salaire garanti », l'entente est alors interrompue pour la durée de la période d'invalidité et est prolongé d'autant après le retour au travail de l'employé.

34.12

### **Mise à la retraite**

Dès qu'un employé est mis à la retraite ou radié des cadres de la Ville pour invalidité ou invalidité professionnelle, l'entente est résiliée et il reçoit le traitement non versé.

34.13

### **Démission, désistement, décès**

Advenant la démission, le décès, le congédiement ou le désistement d'un employé durant la durée de l'entente, celle-ci prend fin à la date de l'événement et il reçoit le traitement non versé.

Le désistement de l'employé n'est recevable que durant la « période travaillée » et ce désistement devra être signifié à la Ville au moins soixante (60) jours avant la « période chômée », à défaut de quoi l'entente sera réputée en vigueur et l'employé devra chômer pendant la période prévue à cet effet.

## **ARTICLE 34 TERMES ET CONDITIONS DU CONGÉ À TRAITEMENT (suite)**

### **34.14 Traitement non versé**

Lorsque la Ville doit procéder au remboursement du traitement non versé en raison des articles 34.11, 34.12 ou 34.13 du présent article, ledit remboursement est constitué par :

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

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

### **34.15 Congé sans solde**

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

### **34.16 Congé de maternité**

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

b) Si le congé de maternité commence durant la « période chômée », l'entente est interrompue pendant la durée du congé de maternité et est prolongée d'autant après son terme. Pendant l'interruption, les dispositions sur le congé de maternité ou postmaternité le cas échéant, s'appliquent.

### **34.17 Modalités de paiement**

L'employé adresse un avis à la Ville au moins quatre (4) semaines avant son départ en « période chômée » pour lui faire part de la fréquence des paiements désirés durant son congé.

**Ses choix sont les suivants :**

1. recevoir une paie toutes les semaines, comme lorsqu'il travaillait, au pourcentage de traitement défini dans l'entente.

## **ARTICLE 34 TERMES ET CONDITIONS DU CONGÉ À TRAITEMENT (suite)**

- 2 recevoir durant chaque année civile visée par le congé, un montant correspondant au total des paiements périodiques qui lui seraient payables dans l'année si le 1<sup>er</sup> choix était retenu. Le montant payable durant la première année civile du congé est versé au moment du départ et celui payable durant la 2<sup>e</sup> année civile, au début de ladite année.

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



VILLE DE LONGUEUIL  
ENTENTE RELATIVE À UN CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

**Consigne : lire attentivement l'article 34 de la convention collective régissant les conditions applicables au congé à traitement différé. Une fois complété, veuillez transmettre le présent formulaire à votre supérieur immédiat, au moins huit (8) semaines avant le début de la période travaillée.**

IDENTIFICATION DES PARTIES	
La présente entente lie la Ville de Longueuil et :	
Nom de l'employé(e) :	_____
Fonction occupée :	_____
Direction :	_____
Supérieur immédiat :	_____
DURÉE DE L'ENTENTE	
La présente entente entre en vigueur le _____ et se termine le _____, soit une durée de ____ ans.	
Elle peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les seules modalités prévues à la lettre d'entente de la convention collective en vigueur.	
LA DURÉE DE L'ENTENTE EST RÉPARTIE COMME SUIT :	
→ LA PÉRIODE TRAVAILLÉE SERA D'UNE DURÉE DE :	_____ ANS _____ MOIS
	an mois jour
Date de début de la période travaillée	_____ - _____ - _____
Date de fin de la période travaillée	_____ - _____ - _____
→ LA PÉRIODE CHÔMÉE SERA D'UNE DURÉE DE :	_____ MOIS
	an mois jour
Date de début de la période chômée	_____ - _____ - _____
Date de fin de la période chômée	_____ - _____ - _____
→ LE POURCENTAGE DU TRAITEMENT À DIFFÉRER SERA DONC DE _____%	



35.01

À moins d'une stipulation expresse dans la présente convention, les personnes salariées conservent les droits acquis dont elles jouissaient avant la signature de la convention collective. Cependant, la présente convention collective prime pour fins d'interprétation. Les droits acquis signifient les bénéfices ou avantages obtenus et reconnus explicitement par les personnes salariées ou par des catégories de personnes salariées et par la Ville antérieurement à la signature de la convention collective. Le droit acquis ainsi reconnu est limité au territoire pour lequel il avait été consenti.

- 36.01 La Ville de Longueuil met des ressources professionnelles à la disposition de ses personnes salariées au prise avec des difficultés personnelles ou professionnelles afin de leur venir en aide. Les difficultés rencontrées peuvent être de l'ordre psychologique, émotionnel, familial, conjugal, professionnel, financier, légal ou de surconsommation d'alcool, de drogues ou de médicaments ou encore reliées au stress ou au burnout.
- 36.02 a) La Ville et le Syndicat reconnaissent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme un état ou une maladie qui requiert un traitement approprié soit médical, professionnel ou spécialisé. La Ville accorde un congé pour la durée de toute cure suivie par la personne salariée en cours d'emploi. De plus, il est convenu que la personne salariée est considérée en maladie pour les fins d'application de la convention collective.
- b) Par traitement s'entend la participation de la personne salariée à un programme de réadaptation sous contrôle médical ou octroyé par un organisme reconnu accepté par les parties.
- 36.03 La décision d'une personne salariée d'avoir recours au programme d'aide aux employés (PAE) ne met aucunement en danger son emploi ou ses chances d'avancement. Cependant, la personne salariée ne bénéficie d'aucun privilège, à moins que son état de santé ne requiert que d'autres dispositions soient prises.
- 36.04 Le programme offre des services d'information et de consultation à court terme et de référence aux frais de la Ville de Longueuil. Par ailleurs, les services reliés à des organismes privés, s'ils ne sont pas prévus dans le cadre des assurances collectives, sont aux frais de la personne salariée.
- 36.05 Les services précédemment mentionnés s'obtiennent de manière confidentielle en composant, en tout temps, le numéro de téléphone apparaissant dans le feuillet descriptif du PAE. Ce feuillet est remis à chaque personne salariée au moment de son embauche et est accessible, en tout temps, sur les lieux du travail.
- 36.06 De plus, la Ville et le Syndicat reconnaissent que dans le cadre d'un tel programme, la personne salariée a tout avantage à bénéficier du soutien de ses pairs dans des situations d'urgence. À cet effet, la Ville accepte de libérer, avec traitement, toute personne salariée agissant à ce titre lorsque la situation le nécessite.
- 36.07 Les parties conviennent de créer un comité dont au moins un (1) représentant de la Ville et trois (3) autres du Syndicat, afin de voir au suivi du PAE.

## **ARTICLE 36 PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS (suite)**

---

36.08 L'employeur et le Syndicat s'engagent à respecter le principe de confidentialité indispensable à une intervention efficace des intervenants en milieu de travail. Par conséquent, les renseignements sur la nature du diagnostic, le traitement recommandé ou toute autre information d'ordre personnel sont confidentiels et ne peuvent être versés au dossier de l'employé et communiqués que dans les limites permises par la législation applicable.

**ARTICLE 37 ASSURANCES COLLECTIVES**

---

- 37.01 La Ville met en place un nouveau régime d'assurance collective pour l'ensemble des personnes salariées admissibles.
- 37.02 Les dispositions du nouveau régime sont identiques à celles du régime actuel du Vieux-Longueuil.
- 37.03 La Ville s'engage à contribuer dans les proportions suivantes au paiement des primes dudit régime.

---

Employés actifs	Part de l'employeur
Assurance vie de base	50 %
Assurance décès ou mutilation accidentels	50 %
Assurance vie des personnes à charge	50 %
Assurance vie facultative	0 %
Assurance invalidité de courte durée	100 %
Assurance invalidité de longue durée	0 %
Assurance maladie	75 %
Assurance dentaire	75 %

---

---

Employés retraités	Part de l'employeur
Assurance vie de base	50 %
Assurance maladie	75 %
Assurance dentaire	75 %

---

En contrepartie des dispositions précitées, la Ville conserve la totalité du crédit accumulé et courant provenant de l'enregistrement au ministère des Ressources humaines et du développement des compétences, du régime d'assurance salaire de courte durée assumée par la Ville suivant les modalités prévues à la présente convention collective.

- 37.04 Pour les retraités actuels, soit ceux déjà retraités à la date de la signature de la convention collective, il y a maintien de la participation financière de la Ville déjà en vigueur au moment de la prise de leur retraite.
- 37.05 La Ville peut renouveler le nouveau régime avec tout assureur, mais à la condition que ceci n'ait pas pour effet de diminuer ou réduire les bénéfices qui y sont prévus.

## **ARTICLE 37 ASSURANCES COLLECTIVES (suite)**

---

Toutefois, préalablement à un renouvellement ou à un changement d'assureur, la Ville transmet au Syndicat, le contenu du cahier des charges, des appels d'offres et des soumissions reçues. La Ville remet également au Syndicat le contenu de la police d'assurance et de tous avenants ainsi que les conditions financières du régime.

À l'occasion du renouvellement, la Ville remet au Syndicat l'expérience du régime d'assurance collective ainsi que les conditions proposées par l'assureur.

37.06

Bien que le partage des primes demeure celui qui est établi à l'article 37.03 ci-dessus, les règles d'optimisation fiscale seront mises en place afin de minimiser le niveau des avantages imposables.

38.01

La Ville maintient les régimes actuels de régime de retraite en place de même que tous les règlements d'amendements, de modifications ou d'abrogations à ces dits règlements ainsi que les lettres d'entente et dispositions de convention collective s'y rapportant.

Ces régimes font partie intégrante de la présente convention collective.

Aucune modification ne peut être apportée aux règlements par la Ville sans qu'elle ait obtenu l'accord préalable écrit du Syndicat.

## **ARTICLE 39      CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL**

### **Congé de maternité**

- 39.01            La personne salariée qui s'absente pour fins de congé de maternité reçoit les indemnités suivantes :
- a) Pour chacune des semaines du délai de carence prévues au régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire hebdomadaire brut ;
  - b) Pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations d'assurance-emploi, une indemnité supplémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire brut et la prestation d'assurance-emploi.
- 39.02            Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la personne salariée a droit à un congé de maternité de trois (3) semaines.
- 39.03            Si la personne salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant l'accouchement, cette dernière aura droit à un congé de maternité se terminant au plus tard dix-huit (18) semaines après l'accouchement.
- 39.04            Dans le cas de complications de grossesse, d'accident ou de maladie survenant avant le début du huitième (8<sup>e</sup>) mois et qui obligent la salariée enceinte à quitter le service de la Ville avant ce huitième (8<sup>e</sup>) mois, cette personne salariée sera rémunérée selon les modalités de traitement en cas de maladie prévue à l'article 27 de la présente convention collective et cela jusqu'au début du huitième (8<sup>e</sup>) mois précédant la date prévue de l'accouchement.

### **Congé parental**

- 39.05            Toute personne salariée a droit à un congé parental à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge à compter duquel un enfant est tenu de fréquenter l'école.
- Le présent paragraphe ne s'applique pas à la personne salariée qui adopte l'enfant de son conjoint.
- 39.06            Ce congé peut débuter au plus tôt le jour de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, le jour où l'enfant est confié à la personne salariée dans le cadre d'une procédure d'adoption ou le jour où la personne salariée quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Ce congé se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.

## **ARTICLE 39      CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL (suite)**

---

39.07                    Le congé parental peut être pris après avoir donné un préavis d'au moins quinze (15) jours ouvrables à la Ville indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail.

### **Horaire**

39.08                    Les personnes salariées enceintes affectées sur un quart de soir, de nuit ou celles travaillant sur des quarts en rotation, pourront être assignées sur un horaire de jour, et ce, du lundi au vendredi.

### **Retour au travail et bénéfices**

39.09                    À la fin du congé de maternité ou du congé parental, la Ville doit réintégrer la personne salariée dans son poste, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel elle aurait eu droit si elle était restée au travail.

39.10                    La personne salariée qui ne peut reprendre son travail une fois son ou ses congés terminés, suite à une maladie ou à un accident, devra présenter à la Ville un certificat médical de son médecin traitant, le tout étant sujet aux dispositions d'assurance salaire prévues à l'article 27 de la présente convention.

39.11                    Pendant la durée du congé de maternité et du congé parental, la personne salariée continue d'accumuler son ancienneté comme si elle avait été au travail et bénéficie des dispositions prévues à la présente convention.

39.12                    La participation de la personne salariée au régime de retraite et à l'assurance collective lui étant reconnue ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces avantages, et dont la Ville assume sa part.

La personne salariée désirant maintenir ces avantages pendant la durée de son congé, doit en informer la Ville par écrit, avant son départ.

39.13                    Toute somme due telle que congés fériés, jours de maladie, temps accumulé ou autres que celles prévues au présent article, est payée immédiatement après la fin de la période de prestation d'assurance-emploi.

40.01

La Ville fournit gratuitement, pour tout salarié, lorsqu'il est requis dans l'exercice de ses fonctions, les équipements suivants :

- deux (2) paires de chaussures de sécurité par année (avec languette pour soudeur);
- crampons de sécurité;
- casque protecteur avec couvre-oreilles d'hiver;
- veste de sécurité;
- gants de coton;
- gants de cuir (été);
- gants de cuir (hiver);
- gants de caoutchouc;
- mitaines doublées;
- imperméable (veste et pantalon);
- ceinture dorsale;
- sourdine;
- lunettes de sécurité;
- masque-filtre;
- tablier de caoutchouc;
- un habit de motoneige pour les pointeurs et salariés affectés à l'entretien des pistes de ski de fond;
- gants de soudeur;
- dossard avec « X ».

Dans la mesure où l'employé n'utilise qu'une seule paire de chaussures de sécurité par année, la Ville lui remet un crédit de quatre-vingt-quinze (95) points. Ce crédit ne peut être considéré dans le cumulatif prévu à l'article 40.07.

À l'exclusion des chaussures de sécurité, la personne salariée doit rapporter l'article usagé pour en obtenir le remplacement, et ce, lorsque possible.

## **ARTICLE 40 UNIFORMES ET VÊTEMENTS DE TRAVAIL (suite)**

Le salarié temporaire reçoit une paire de chaussures de sécurité par année. Si elle devient inutilisable, en raison de son usage pour la Ville, cette dernière lui en fournit une deuxième paire.

40.02 La Ville remet gratuitement, selon les besoins, aux salariés de la fonction d'ouvrier d'aqueduc et d'égouts les articles suivants :

- bottes aux cuisses en caoutchouc avec feutres;
- salopettes d'hiver doublées avec bandes fluorescentes;
- salopettes hydrofuges avec bandes fluorescentes, dont l'entretien est assuré par la Ville
- mitaines doublées

40.03 Un nombre suffisant de salopettes est mis à la disposition des salariés suivants :

- salariés de la section mécanique;
- ouvrier d'aqueduc et d'égouts;
- salariés affectés au débouchage, vidage et lavage des puisards de rue, regards et conduits d'égouts;
- salariés affectés au nettoyage des ponceaux;
- salariés affectés au remplacement des couvercles de puisards et regards d'égouts;
- salariés qui effectuent des tâches nécessitant l'utilisation d'une salopette de service.

La Ville assure l'entretien des salopettes pour les salariés visés par le paragraphe qui précède et des couvre-tout pour les salariés affectés aux travaux d'asphaltage.

40.04 a) La personne salariée doit porter les articles et autres équipements que la Ville lui fournit, sauf pour motif raisonnable.

40.05 a) Nouveau salarié

Tout nouveau salarié reçoit au moment de son embauche une (1) paire de chaussures de sécurité. Une fois sa période de probation complétée, la Ville remet à ce salarié le nombre de points nécessaires à l'acquisition de ce qui constitue l'uniforme normal. Le nombre de points requis est de cent vingt (120).

## **ARTICLE 40 UNIFORMES ET VÊTEMENTS DE TRAVAIL (suite)**

Toutefois, tout salarié qui ne complète pas sa période de probation doit, au moment de son départ, remettre à la Ville tout article qui lui a été fourni lors de son embauche.

### b) Salarié temporaire

Le salarié temporaire qui travaille plus de 1 080 heures au cours d'une année de référence reçoit deux cent quarante (240) points. S'il travaille plus de quarante (40) heures mais moins de 1 080 heures dans une année de référence, le salarié temporaire reçoit cent vingt (120) points. Aucun point n'est remis au salarié temporaire qui travaille moins de quarante (40) heures dans une année de référence. Le cas échéant, les points sont remis aux salariés temporaires le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

### c) Salarié permanent absent

Le salarié permanent qui s'absente, pour quelque raison que ce soit durant l'année de référence, reçoit ses points selon le barème qui suit :

- deux cent quarante (240) points s'il travaille plus de mille quatre-vingt (1080) heures ;
- cent vingt (120) points s'il travaille moins de mille quatre-vingt (1080) heures mais plus de quarante (40) heures ;
- aucun point s'il travaille moins de quarante (40) heures.

40.06

Dans un délai maximal de quarante-cinq (45) jours ouvrables suivant la signature de la présente entente, la Ville verse à tout salarié permanent et aux salariés temporaires, selon les dispositions de l'article 40.05 b) et c) de la présente entente, deux cent quarante (240) points. Par la suite, la remise des points se fait à chaque année, au 1<sup>er</sup> janvier. Ces points sont utilisés par les salariés pour acquérir, chez tout fournisseur désigné, les articles requis dans l'accomplissement de leur travail. Ces articles sont ceux qui apparaissent au tableau suivant :

**ARTICLE 40 UNIFORMES ET VÊTEMENTS DE TRAVAIL (suite)**

Tableau de pointage – Vêtements des cols bleus

Article	Modèle	Points	Fournisseur
Bottes d'hiver	ACTON OAK11	92	Chaussures 22
Rainettes	ACTON 3186-11	40	Chaussures 22
Couvre-chaussures basses	ACTON 1301-11	22	Chaussures 22
Pantalon, taille régulière ou taille basse, couleur marine	BIG BILL 2947 ou MWW 4075	26	L'Équipeur
Pantalon doublé, taille régulière ou taille basse, couleur marine	BIG BILL 2147	41	L'Équipeur
Chemise à manches courtes, couleur marine ou bleu pâle	MWW C30022	25	L'Équipeur
Chemise à manches longues, couleur marine	BIG BILL 147 OU MWW 1475	26	L'Équipeur
T-Shirt, couleur marine ou bleu océan	MG 419	14	L'Équipeur
T-Shirt, couleur orange avec X fluorescent dans le dos	OH-001	23	L'Équipeur
T-Shirt, couleur orange avec un X fluorescent dans le dos	OH-01X	26	L'Équipeur
Polo à manches courtes avec écusson brodé, couleur marine ou bleu poudre	MWW 1775	23	L'Équipeur
Polo à manches longues avec écusson brodé, couleur marine ou bleu poudre	MWW 1875	27	L'Équipeur
Col roulé, couleur marine	MWWW W750	16	L'Équipeur
Sarrau, couleur marine	MWW 041000-290	34	L'Équipeur
Couvre-tout, couleur marine ou orange	MWW W993	41	L'Équipeur
Salopette doublée, couleur marine ou orange	BIG BILL 837	90	L'Équipeur

Article	Modèle	Points	Fournisseur
Salopette doublée avec capuchon, couleur marine ou orange	MWW 7729	126	L'Équipeur
Manteau d'hiver court avec écusson brodé et bandes réfléchissantes, couleur marine	MWW 10406	77	L'Équipeur
Manteau d'hiver court avec écusson brodé et bandes réfléchissantes, couleur marine	MWW 14408	90	L'Équipeur
Manteau d'hiver long avec écusson brodé et bandes réfléchissantes, couleur marine	MWW 14602	113	L'Équipeur
Manteau d'hiver long avec écusson brodé et bandes réfléchissantes, couleur marine	MWW 10514	86	L'Équipeur
Manteau Printemps-Été avec écusson brodé, couleur marine	BIG BILL 467	36	L'Équipeur
Veste sans collet avec fermeture éclair, couleur marine	COBMEX 4010	39	L'Équipeur
chandail de molleton 100% coton, couleur marine	MWW MPG100BLANK	36	L'Équipeur
Chandail kangourou, couleur marine	WIND RIVER MGD400	45	L'Équipeur
Polar, couleur marine	MWW 2034	41	L'Équipeur
Casquette avec oreilles, couleur marine	MWW 1W980M	18	L'Équipeur
Retouche (longueur pantalon)		5	

#### **ARTICLE 40 UNIFORMES ET VÊTEMENTS DE TRAVAIL (suite)**

---

- 40.07 Les points accordés aux salariés sont cumulatifs d'année en année, jusqu'à un maximum de trois cent vingt (320) points par année.
- 40.08 La Ville accorde un forfait de dix (10) points à tout salarié qui travaille plus de mille quatre-vingt (1 080) heures par année de référence pour tenir compte des déplacements qu'il devra effectuer pour se rendre chez le fournisseur. Ces déplacements se font en dehors des heures de travail. La Ville convient que tout fournisseur désigné doit avoir une place d'affaires ou une succursale située sur le territoire de la Ville.
- 40.09 Les points accordés par la Ville aux salariés ne sont pas échangeables, transférables, monnayables et sont destinés à l'usage exclusif du salarié qui les reçoit.
- 40.10 Au moment où le salarié quitte son emploi à la Ville de Longueuil, son solde de points est automatiquement annulé.
- 40.11 L'année de référence quant à l'application des dispositions du présent article est du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année précédente.
- 40.12 Dans la sélection des différents items, la Ville convient de consulter le Syndicat. Dans la mesure où le choix effectué implique un pointage différent, le tableau est automatiquement corrigé pour tenir compte de ce choix.

- 41.01 Dans le cas d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de la Ville où dans les procédés et lieux de travail, la Ville doit utiliser les moyens nécessaires afin de permettre à la personne salariée affectée de s'adapter aux améliorations, modifications ou transformations.
- La Ville doit en aviser par écrit le Syndicat, dans un temps raisonnable de son application compte tenu de la nature de l'amélioration ou de la modification. L'avis écrit doit indiquer :
- a) la nature du changement ou de la réorganisation;
  - b) la date approximative à laquelle la Ville se propose d'effectuer le changement ou la réorganisation;
  - c) une description de la nature du changement ou de la réorganisation;
  - d) le nom des personnes salariées qui sont susceptibles d'être visées par le changement ou la réorganisation;
  - e) l'effet et les répercussions que le changement ou la réorganisation est susceptibles d'avoir sur les personnes salariées.
- 41.02 La stratégie d'implantation du changement ou de la réorganisation qui est susceptible d'être apportée fait l'objet d'une présentation au C.R.T. dans un temps raisonnable.
- 41.03 Afin de faciliter les dispositions précitées, la Ville convient, lors de l'achat de nouvelles machineries, d'assurer aux personnes salariées déjà à son service, une période d'entraînement suffisante pour leur permettre d'accéder à la conduite de telles machineries, ainsi que l'opération ou l'utilisation de tels équipements, le tout sans frais pour lesdites personnes salariées et pendant les heures de travail.
- 41.04 Dans l'éventualité de changement de structure juridique ou organisationnelle, y compris une fusion, une concession totale ou partielle, un regroupement, et sous réserve des dispositions contenues à la loi, les parties conviennent de se rencontrer afin d'analyser les impacts en résultant à l'égard des personnes salariées. Les parties peuvent convenir, le cas échéant, de mesures alternatives susceptibles de minimiser lesdits impacts chez les personnes salariées.

42.01

Dans les soixante (60) jours de la date de la signature de la convention collective, la Ville fournira une copie de la convention collective à toutes les personnes salariées et couvertes par l'accréditation détenue par le Syndicat. La Ville remet également une copie de la convention collective à toute personne salariée nouvellement embauchée.

43.01

**Personne salariée dont les capacités fonctionnelles sont réduites**

La personne salariée permanente qui devient inapte à remplir sa fonction en raison d'une perte ou une diminution permanente de ses capacités fonctionnelles peut être déplacée à une autre fonction qu'elle est apte à remplir.

Les modalités de déplacement et de réintégration de cette personne salariée permanente doit faire l'objet d'une entente entre les parties.

43.02

Malgré toute disposition de la convention collective, une personne salariée absente pour maladie ou accident non occupationnel ou pour lésion professionnelle de même que pour tout autre motif prévu à la convention collective ne peut bénéficier d'avantages supérieurs à ceux dont elle aurait bénéficié si elle avait été au travail effectif au cours de sa période d'absence.

43.03

**FSTQ**

La Ville accepte de déduire à la source le montant indiqué par la personne salariée comme contribution au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FSTQ) sur le formulaire prévu à cette fin et d'ajuster les retenues d'impôt tel que permis par la réglementation fiscale. L'employeur fait la remise mensuelle des contributions et y joint un état indiquant le nom, l'adresse, la date de naissance, le numéro d'assurance sociale et le montant prélevé pour chaque personne salariée.

44.01

Toutes les annexes et les lettres d'entente signées par les parties en même temps que la convention collective ou pendant sa durée font partie intégrante de la convention collective.

**ARTICLE 45****DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

---

- 45.01 La présente convention collective couvre la période du 1<sup>er</sup> janvier 2006 au 31 décembre 2009.
- 45.02 Les dispositions de la convention collective s'appliquent jusqu'à l'entrée en vigueur de celle qui la renouvellera.
- 45.03 Les dispositions de la convention collective s'appliquent à compter du premier 1<sup>er</sup> janvier 2006

**ARTICLE 46****RÉTROACTIVITÉ**

---

- 46.01 Une rétroactivité des salaires prévus à la présente, basée sur les heures effectivement travaillées ou payées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006 est payée aux personnes suivantes :
- 1- Les personnes salariées qui ont travaillé au moins quatre cent (400) heures depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006.
  - 2- Les personnes salariées qui depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006 ont pris leur retraite. Cette rétroactivité sera payable au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours après le jour de la signature de la convention collective.
- 46.02 Les personnes salariées qui prennent leur retraite à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006 bénéficieront de toutes les augmentations salariales applicables entre le 1<sup>er</sup> janvier 2006 et la date de leur retraite. Leur rente de retraite sera ajustée rétroactivement en conséquence et de la façon prévue dans leur régime de retraite.

47.01

Les salaires des personnes salariées couvertes par la présente convention collective sont fixés conformément à l'annexe « D » de la présente convention collective et selon le plan de rémunération et d'assignation desdites personnes salariées.

Chaque fonction est décrite, classifiée et rémunérée conformément aux dispositions de la présente convention collective.

Aux fins d'application de l'article 22, la différence de salaire entre chacune des classes, de la classe 1 à la classe 20 inclusivement est fixée comme suit :

2006 : 0,425

2007 : 0,43

2008 : 0,435

2009 : 0,44

Les personnes salariées reçoivent l'augmentation générale de salaire suivante :

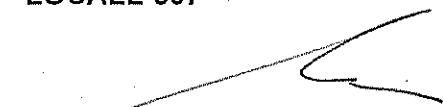
- à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006 : 2,5 %
- à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007 : 2,5 %
- à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008 : 2,5 %
- à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009 : 2,5 %

47.02

La personne salariée dont la journée normale de travail est réduite d'une (1) heure à l'occasion du passage de l'heure normale à l'heure avancée, reçoit son plein salaire pour cette journée.

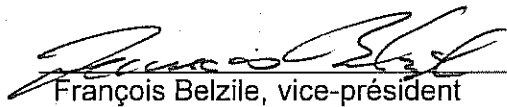
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente convention collective à Longueuil, ce 23<sup>e</sup> jour du mois de juin 2009.

POUR LE SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE SECTION  
LOCALE 307



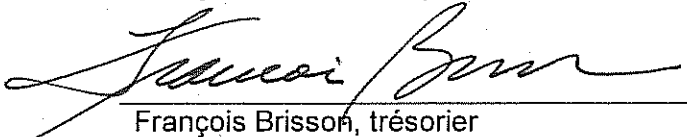
---

Mario Gauthier, président



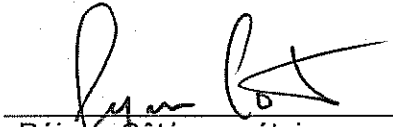
---

François Belzile, vice-président



---

François Brisson, trésorier



---

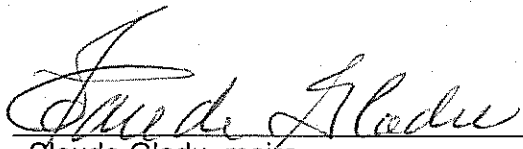
Réjean Côté, secrétaire



---

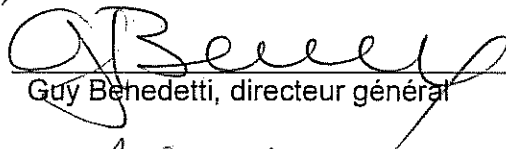
Réal Leboeuf, conseiller syndical

POUR LA VILLE DE LONGUEUIL



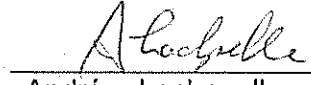
---

Claude Gladu, maire



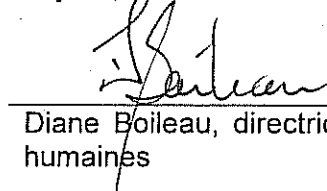
---

Guy Behedetti, directeur général



---

André Lachapelle, directeur général  
adjoint, services administratifs



---

Diane Boileau, directrice des ressources  
humaines

**ANNEXE « A » LISTE DE NOM DES PERSONNES SALARIÉES PERMANENTES**

<b>Nom</b>	<b>Prénom</b>	<b>Statut</b>	<b>Date d'embauche</b>	<b>Date d'ancienneté</b>
Arnold	Bernard	Permanent	1963-01-28	1963-01-28
Lefebvre	Yvon	Permanent	1971-02-10	1971-02-10
Romanado	Franklin	Permanent	1972-08-10	1972-08-10
Riendeau	Michel	Permanent	1973-11-08	1973-11-08
Gagnon	Denys	Permanent	1974-05-06	1974-05-06
Pelletier	Gaston	Permanent	1974-09-09	1974-09-26
Beaudoin	Roger	Permanent	1975-05-20	1975-05-20
Théroux	Daniel	Permanent	1976-03-11	1976-03-11
Gilbert	Jacques	Permanent	1976-10-12	1976-10-12
Messier	Clermont	Permanent	1976-12-09	1977-05-15
Le Blanc	Claude	Permanent	1977-06-27	1977-07-11
Lévesque	Raymond	Permanent	1976-12-22	1977-09-22
Pearce	Edward C.	Permanent	1977-09-26	1977-09-26
Bonneville	Alain	Permanent	1976-12-22	1977-10-03
Rae	Douglas	Permanent	1974-04-01	1977-10-13
Demers	Pierre	Permanent	1977-02-21	1977-11-21
Boudrias	Jérôme	Permanent	1978-02-23	1978-02-23
Turcotte	Robin	Permanent	1978-06-09	1978-06-26
Lapointe	Guy	Permanent	1978-11-29	1978-11-29
Aumont	Réjean	Permanent	1978-11-30	1978-12-26
Lemay	Claude	Permanent	1979-05-07	1979-05-07
Fortin	Denis	Permanent	1978-11-29	1979-05-22
St-Onge	Robert	Permanent	1978-12-22	1979-09-06
Hurtubise	Marc	Permanent	1980-01-16	1980-07-16
Fournier	Jacques	Permanent	1978-04-02	1980-07-29
Dubuc	Yvan	Permanent	1980-09-07	1980-09-07
Garcia	Michel	Permanent	1981-05-12	1981-05-12
Archambault	Réal	Permanent	1981-06-15	1981-06-15
Chaput	Yvon	Permanent	1982-01-28	1982-08-06
Marleau	Pierre	Permanent	1979-05-14	1982-11-24
Parent	Michel	Permanent	1982-11-29	1982-11-29
Mercier	Sylvain	Permanent	1979-12-17	1982-11-30
Prévost	Jules	Permanent	1981-06-30	1982-12-01
Daze	Michel	Permanent	1982-01-28	1983-03-25
Couture	Ghislain	Permanent	1980-09-07	1983-06-13
Guimond	Jean	Permanent	1979-10-30	1983-12-19
Gendron	Donald	Permanent	1980-05-11	1984-01-06
Bouchard	Gilles	Permanent	1982-06-29	1984-03-05
Pronovost	Daniel	Permanent	1981-11-19	1984-03-06

Dunn	Patrice	Permanent	1981-04-29	1984-04-11
Laflamme	Luc	Permanent	1984-06-22	1984-06-22
Gagnon	Gérard	Permanent	1983-06-29	1984-08-07
Hosson	Denis	Permanent	1981-09-26	1984-11-18
Diotte	Pierre	Permanent	1981-09-14	1984-12-07
Thibeault	Mario	Permanent	1984-11-26	1984-12-21
Jodoin	Normand	Permanent	1983-12-28	1984-12-28
Ferland	Claude	Permanent	1985-02-04	1985-02-04
Chain�	Jean-Louis	Permanent	1984-06-18	1985-02-26
Vigneault	Raynald	Permanent	1985-04-29	1985-04-29
Meunier	Jean	Permanent	1985-05-21	1985-05-21
Longtin	Maurice	Permanent	1983-06-12	1985-06-05
Collin	Robert	Permanent	1984-12-07	1985-07-05
Segalla	Claude	Permanent	1985-06-17	1985-07-23
Renaud	Claude	Permanent	1984-05-25	1985-08-09
Harcourt	Pierre	Permanent	1984-06-26	1985-11-01
Brosseau	Daniel	Permanent	1984-06-04	1985-11-07
Corriveau	Claude Jr	Permanent	1983-06-16	1985-11-08
Sylvain	Pierre	Permanent	1983-06-12	1985-11-15
Provencher	Sylvain	Permanent	1981-09-26	1985-11-18
Bessette	Richard	Permanent	1985-05-27	1985-11-22
Tite	John	Permanent	1985-12-02	1985-12-02
Gilbert	Jacques	Permanent	1983-06-12	1986-02-26
Bélanger	Michel	Permanent	1985-06-17	1986-03-07
Chiasson	Pierre	Permanent	1985-06-17	1986-04-02
Brisson	François	Permanent	1985-04-01	1986-04-05
Tasse	Pierre	Permanent	1986-05-20	1986-05-23
De La Durantaye	Alain	Permanent	1985-07-02	1986-10-17 (2)
Jean	Albert	Permanent	1984-07-27	1986-10-17 (1)
Bernier	Richard	Permanent	1986-11-24	1986-11-24
Martin	Jean-Robert	Permanent	1986-03-12	1986-12-02
Lemay	Ga�tan	Permanent	1986-11-10	1986-12-12
Berthold	Roger Jr	Permanent	1986-02-13	1986-12-25
Abrams	Timothy	Permanent	1986-04-28	1986-12-26
Beauregard	Jean-Claude	Permanent	1986-11-18	1987-03-09
Lajoie	Philippe	Permanent	1986-06-02	1987-04-15
Bombl�	Patrick	Permanent	1984-09-23	1987-05-28
Ferland	Daniel	Permanent	1986-06-11	1987-06-17
Dufort	Serge	Permanent	1987-06-17	1987-09-11
Senez	Jean-Pierre	Permanent	1987-09-13	1987-09-22
Boudreau	Pierre	Permanent	1986-06-08	1987-10-30
Brodeur	Chantal	Permanent	1988-02-23	1988-02-23
Bayard	Michel	Permanent	1987-05-06	1988-02-24
Chantal	Charles-Etienne	Permanent	1988-04-11	1988-04-11

Therrien	Luc	Permanent	1987-06-17	1988-04-15
Yip	John	Permanent	1988-05-09	1988-05-09
Bouchard	Gaston	Permanent	1987-05-26	1988-05-27
Lemieux	Yvan	Permanent	1987-05-06	1988-05-29
Rémillard	Eric	Permanent	1986-07-07	1988-06-03
Chevarie	Clément	Permanent	1988-07-04	1988-07-04
Berthiaume	Jean	Permanent	1988-09-28	1988-09-28
Michaud	Harold	Permanent	1988-08-29	1988-09-29
Bond	Luc	Permanent	1988-09-13	1988-10-14
Dionne	Serge	Permanent	1988-09-06	1989-02-16
Gauthier	Mario	Permanent	1988-06-27	1989-04-04
Amyot	Serge	Permanent	1989-06-12	1989-06-14
Chiasson	Normand	Permanent	1988-05-02	1989-08-07
Boismenu	Serge	Permanent	1988-05-02	1989-08-10
Hamel	André	Permanent	1989-08-14	1989-08-14
Coulombe	Tony	Permanent	1988-05-01	1989-09-01
Leduc	Jean-Paul	Permanent	1989-09-11	1989-09-11
Lacroix	Daniel	Permanent	1989-07-25	1989-09-22
Couture	Michel	Permanent	1988-05-09	1989-10-04
Carrier	François	Permanent	1989-10-16	1989-10-16 (1)
Murphy	John Pierre	Permanent	1989-10-16	1989-10-16 (2)
Lacoste	Raymond	Permanent	1988-05-15	1989-10-18
Paré	Patrice	Permanent	1989-08-23	1989-11-10
Tardif	François	Permanent	1989-09-11	1989-11-24
Thibodeau	Serge	Permanent	1988-05-15	1990-01-04
D'Amours	Daniel	Permanent	1988-05-15	1990-01-17
Potvin	Eric	Permanent	1989-12-21	1990-02-02
Newbury	Fred	Permanent	1990-03-15	1990-03-15
Poirier	Gilbert	Permanent	1988-05-15	1990-05-07
Ouellette	Claude Jr.	Permanent	1988-08-15	1990-05-17
Plamondon	Jacques	Permanent	1988-05-15	1990-06-13
Rivest	André	Permanent	1989-08-25	1990-06-20
Viens	Claude	Permanent	1989-08-14	1990-08-17
Le Bon	Normand	Permanent	1988-06-05	1990-08-24
Richer	Yvon	Permanent	1987-05-26	1990-10-19
Picard	Jacques	Permanent	1990-11-20	1990-11-20
Bertrand	Eric	Permanent	1990-12-17	1990-12-17
Cyr	Jean-Louis	Permanent	1990-09-17	1990-12-22
Lamarche	Denis	Permanent	1991-01-07	1991-01-07
Poissant	Michel	Permanent	1990-08-06	1991-01-25
Fontaine	Stéphane	Permanent	1990-05-22	1991-03-13
Ferron	Dominique	Permanent	1991-05-22	1991-05-22
Thibault	François	Permanent	1991-09-09	1991-09-09
Bélanger	Jocelyn	Permanent	1989-06-21	1991-11-15
Grimard	Léopold	Permanent	1990-11-12	1991-12-27

Létourneau	Sylvain	Permanent	1989-07-02	1992-01-03
Paquette	Jean-Guy	Permanent	1990-11-19	1992-02-11
Tremblay	Gino	Permanent	1990-08-06	1992-02-14
Parent	Robert	Permanent	1989-07-29	1992-04-09
Cocco	Domenico	Permanent	1990-08-16	1992-06-10
Rouleau	André	Permanent	1992-05-19	1992-07-16
Charest	Bernard	Permanent	1992-02-09	1992-07-24
Lang	Alain	Permanent	1989-10-15	1992-10-02
Vaudreuil	Claude	Permanent	1990-04-29	1993-01-07
Pépin	Harris	Permanent	1990-09-17	1993-02-25
Skelling	Serge	Permanent	1990-04-29	1993-03-01
Lambert	Francis	Permanent	1991-07-21	1993-03-23
Larivée	François	Permanent	1991-05-21	1993-04-29
Bélanger	Daniel	Permanent	1993-05-03	1993-05-03 (1)
Prévost	Jeffrey	Permanent	1993-05-03	1993-05-03 (2)
Poirier	Pierre	Permanent	1993-05-10	1993-05-10
Gravel	Claude	Permanent	1990-04-29	1993-06-09
Cayer	Pierre	Permanent	1990-05-08	1993-07-16
Bagg	Richard	Permanent	1990-06-06	1993-08-05
Gagnon	André	Permanent	1990-07-24	1993-08-25
Milord	Eric	Permanent	1993-09-02	1993-09-02
Provost	Michel	Permanent	1990-07-24	1993-10-29
Grenier	Guy	Permanent	1990-12-16	1994-03-01
Walsh	Brenton	Permanent	1994-01-26	1994-03-25
Lévesque	Daniel	Permanent	1991-07-03	1994-04-08
Doyle	Yvan	Permanent	1990-12-16	1994-05-12 (1)
Guillemette	Martin	Permanent	1990-12-16	1994-05-12 (2)
Beaudoin	Pierre	Permanent	1991-05-19	1994-08-19
Therrien	Emilien	Permanent	1994-12-21	1994-12-21
Guérin	Paul	Permanent	1992-05-16	1995-03-10 (2)
Pépin	Claude	Permanent	1992-05-09	1995-03-10 (1)
Harnois	Paul	Permanent	1995-03-30	1995-03-30
Meunier	Stéphane	Permanent	1993-09-07	1995-03-31
Deshaies	Francis	Permanent	1993-07-05	1995-04-14
Guillemette	Gilles	Permanent	1992-05-07	1995-05-04
Lapointe	Gilles	Permanent	1992-05-09	1995-05-05
Bernier	Marcel	Permanent	1992-06-03	1995-11-03
Bernier	Sylvain	Permanent	1992-05-23	1995-11-13
Bélanger	Eric	Permanent	1992-05-24	1995-11-15
Laflamme	Daniel	Permanent	1992-06-03	1996-01-16
Brosseau	Jacques	Permanent	1992-06-05	1996-01-19
Ruggiero	Glenn	Permanent	1995-11-24	1996-02-01
Légère	Jacques	Permanent	1992-06-06	1996-02-14
Villemaire	Simon	Permanent	1996-07-02	1996-07-02
Lalonde	Lionel	Permanent	1996-07-22	1996-07-22

Ridard	Pierre	Permanent	1993-05-02	1996-10-09
Bourque	Daniel	Permanent	1993-03-16	1997-01-06
Duguay	Richard	Permanent	1993-05-02	1997-01-14
Cyr	Daniel	Permanent	1993-05-02	1997-01-31
Labrie	Sylvain	Permanent	1993-05-20	1997-03-31
Poce	Stéphane	Permanent	1993-05-18	1997-05-09
Bishop	Sylvain	Permanent	1997-05-26	1997-05-26
Sauriol	Robert	Permanent	1993-03-16	1997-07-06
Charbonneau	Eric	Permanent	1993-05-19	1997-08-13
Ledoux	John	Permanent	1997-05-26	1997-08-22
Jutras	René	Permanent	1991-03-18	1997-10-17
Geneau	Réjean	Permanent	1993-05-27	1997-10-23
Dery	Joel	Permanent	1997-12-12	1998-01-09
Turcotte	Alain	Permanent	1998-03-23	1998-03-23
Pellerin	Marc	Permanent	1995-11-08	1998-04-17
Ménard	Frédéric	Permanent	1993-09-21	1998-06-05
Harvey	Jean-Claude	Permanent	1998-06-22	1998-06-22
Desaulniers	Michel	Permanent	1998-07-06	1998-07-06
Landry	Clément	Permanent	1993-06-04	1998-07-10
Medina	Jaime Gregorio	Permanent	1993-06-04	1998-09-07
Collin	Daniel	Permanent	1998-01-19	1998-09-10
Gourde	Sylvain	Permanent	1993-07-19	1998-11-18
Blanchet	Luc	Permanent	1997-12-12	1999-01-20
Asselin	Raymond	Permanent	1995-06-11	1999-07-15 (1)
Nadon	Patrick	Permanent	1999-01-14	1999-07-15 (2)
Pereira	José	Permanent	1998-11-26	1999-09-17
Lavigne	Daniel	Permanent	1999-09-20	1999-09-20
Turgeon	Eric	Permanent	1999-11-22	1999-11-22
Trudeau	Jean-Richard	Permanent	1998-01-20	1999-12-24
Bouffard	Richard	Permanent	1998-12-02	2000-01-21
Giguère	Benoit	Permanent	1997-01-30	2000-01-24
Daraiche	Michel	Permanent	1999-11-22	2000-02-11
Bouffard	Yvon	Permanent	2000-04-24	2000-04-24
Larouche	Christian	Permanent	1999-12-14	2000-05-09
Gonthier	Daniel	Permanent	2000-01-24	2000-07-03
Parent	Pierre	Permanent	2000-08-07	2000-08-07
Hébert	Sylvain	Permanent	2000-06-05	2000-08-18
Laurion	François	Permanent	1995-09-14	2000-10-03
Berthelot	Daniel	Permanent	2000-02-22	2000-10-06
Hétu	Mathieu	Permanent	1998-12-14	2000-10-27
Bounadere	Martin	Permanent	1997-12-11	2000-11-30
Morin	Pierre	Permanent	1999-11-02	2000-12-04
Charalampidis	Peter	Permanent	2000-07-17	2000-12-05
Lacasse-Mainguy	Félix	Permanent	2001-01-08	2001-02-02

Edstrom	Marc	Permanent	2001-02-26	2001-02-26
Provost	Stéphane	Permanent	2000-11-06	2001-03-06
Boissy	Stéphane	Permanent	2000-12-15	2001-04-02
Racine	Daniel	Permanent	2000-11-06	2001-04-06
Belzile	François	Permanent	2001-05-06	2001-07-29
Boucher	Patrick	Permanent	2001-07-09	2001-08-09
Girard	Pierre	Permanent	2001-10-28	2001-11-15
Guilbault	Daniel	Permanent	2002-01-07	2002-01-07
Charbonneau	Marc	Permanent	2001-05-06	2002-02-06
Morin	François	Permanent	2001-05-06	2002-02-13
Velasquez	Monica	Permanent	2001-05-06	2002-04-10
Charlebois	Sylvain	Permanent	2001-11-12	2002-04-15
Gauthier	Frédéric	Permanent	2002-05-17	2002-05-17
Gauthier	René	Permanent	2002-06-03	2002-06-13
Nolin	Martin	Permanent	2000-12-15	2002-06-27
David	Dominic	Permanent	2001-10-08	2002-06-28
Simard	Frédéric	Permanent	2002-06-03	2002-07-03
Chaussé	Mario	Permanent	2001-11-12	2002-08-16
Turgeon	Robert	Permanent	2001-05-06	2002-08-20
Poirier	Lucie	Permanent	2001-05-30	2002-09-09
Charlebois	Léo	Permanent	2002-07-22	2002-10-23
Newbury	Lee	Permanent	2002-07-22	2002-12-04
Emond	Martin	Permanent	2002-07-22	2002-12-13
Daze	Jean-François	Permanent	2002-11-29	2002-12-27
Thibault	Sébastien	Permanent	2001-07-05	2003-02-14
Léonard	Alain	Permanent	2002-11-29	2003-03-28
Sauvé	Serge-Olivier	Permanent	2003-04-07	2003-04-07
Mital	Fontus	Permanent	2002-07-04	2003-06-04
Babin	Alain	Permanent	2003-06-16	2003-06-16
Lamarche	André Jr.	Permanent	2003-06-18	2003-06-20
Larivée	Francis	Permanent	2003-06-25	2003-06-25
Rheault	Stéphane	Permanent	2003-04-29	2003-07-18
Patriarca	Antonio	Permanent	2003-08-11	2003-08-11
Poissant	René	Permanent	2002-11-29	2003-10-20
Bouchard	Gilles	Permanent	2003-12-01	2003-12-17
Provost	Yvan	Permanent	2004-01-12	2004-01-12
Duhamal	Christian	Permanent	2003-11-02	2004-08-18
Gagné	Richard	Permanent	2004-04-26	2004-04-26
Martin	Julie	Permanent	2005-05-30	2005-05-30
Laramée	Anick	Permanent	2005-08-01	2005-08-01
Quispe	Pedro	Permanent	2006-11-14	2006-11-14
Hadidi	Mourad	Permanent	2006-11-20	2006-11-20
Boudreau	Linda	Permanent	2007-05-13	2007-05-13
Marcil	Éric	Permanent	2008-10-06	2008-10-06

**ANNEXE « B » LISTE D'ANCIENNETÉ DES PERSONNES SALARIÉES TEMPORAIRES**

<i>Numéro d'employé</i>	<i>Nom</i>	<i>Prénom</i>	<i>Date d'embauche</i>	<i>Date d'ancienneté</i>
<b>TEMPORAIRES</b>				
55491	PAQUIN	PIERRE	1998-11-26	2001-12-31
160409	FLEURENT	ALAIN	2001-06-11	2003-01-14
163254	GRAVEL	JEAN-GUY	2001-07-05	2003-01-16
160501	LAFLEUR	GILLES	2001-11-12	2003-04-10
163266	THERIAULT	DANIEL	2002-06-16	2003-05-01
163258	LEBEAU	MICHEL	2002-06-18	2003-08-08
163256	KARAME	ZEID	2002-06-17	2003-09-08
160368	BRODEUR	RICHARD	2001-04-17	2003-09-27
163264	SIMARD	PASCAL	2002-07-14	2003-11-03
52563	HADE	RENE	2002-12-13	2003-12-08
160594	BERGERON	ALAIN	2002-06-03	2003-12-09
163129	GRIFFIN-PICARD	MARTIN	2004-01-18	2004-03-26
161059	SIMARD	DOMINIC	2003-11-29	2004-05-24
163253	GASCON	ANDRE	2003-06-08	2004-06-18
163261	MENARD	JEAN-FRANCOIS	2003-06-08	2004-07-06
161332	PARE	JEAN	2004-06-17	2004-09-27
161301	SABOURIN	STEPHANE	2004-05-31	2004-09-29
161070	VEGIARD	ERIC	2003-12-01	2004-10-28
161293	MARTEL	GABRIEL	2004-05-25	2004-11-01
161484	GLADU	ANDRE	2004-07-31	2004-11-30
160969	LANDRY	DANIEL	2003-07-15	2004-12-27
161066	LAFONTAINE	PATRICK	2003-12-01	2004-12-30
160978	DION	LOUIS-PHILIPPE	2003-08-18	2005-01-05
163262	POULIN	ISABELLE	2003-06-08	2005-04-01
160951	JUTRAS	STEVE	2004-06-14	2005-04-06
161064	CASTONGUAY	HUGUES	2003-12-01	2005-04-20
163311	BERNIER	ERIC	2003-06-23	2005-04-22
163267	TURGEON	MARTIN	2003-06-13	2005-05-27
161508	DE REPENTIGNY	ALEX	2004-09-12	2005-06-01
160330	GRANDMAISON	ROLAND	2004-08-15	2005-07-11
162101	FORTIN	JEAN-PHILIPPE	2005-03-23	2005-08-04
162046	NADEAU	STEPHANE	2005-01-10	2005-11-18
162017	SIROIS	ALEXANDRE	2004-12-15	2005-11-25
162384	EMOND	ERIC	2005-10-31	2005-11-30
162202	MARTIN	STEVE	2005-06-05	2005-12-16
162430	LAPOINTE	LAURENT	2005-12-09	2006-01-09
162150	VALLEE	YVON	2005-12-09	2006-01-10
160895	EMOND	JEAN-CLAUDE	2003-05-28	2006-01-12
163257	LABERGE	ERIC	2004-06-17	2006-01-16
161493	THEODORE	ALEX	2004-08-30	2006-01-24
160535	LABERGE	FRANCIS	2005-06-13	2006-02-15
160579	DUBOIS	JEAN-FRANCOIS	2005-03-23	2006-02-15
161997	GEAREY	DANNY	2005-12-19	2006-04-18

163252	COUTU	GUILLAUME-C.	2004-06-30	2006-06-09
161635	PICARD	GUILLAUME	2005-12-09	2006-07-03
163335	BOISVERT	ERIC	2006-06-19	2006-08-01
162082	CHARBONNEAU	VINCENT	2005-02-07	2006-08-01
162047	LAPENNA	ALAIN	2005-01-10	2006-08-03
163265	SYLVAIN	JONATHAN	2005-05-21	2006-08-18
162086	VEILLETTE	PATRICK	2005-02-07	2006-09-08
161068	LUSSIER	DANIEL	2003-12-01	2006-09-15
162087	BEAUREGARD	MARIO	2005-02-15	2006-09-26
163268	VEZINA	SYLVAIN	2005-05-29	2006-11-24
162214	RAINVILLE	KEVIN	2005-12-09	2006-12-05
163260	LOISEAU	MIKAEL	2005-06-12	2007-01-10
163576	LOISEAU	PIERRE-YVES	2006-10-30	2007-01-22
163352	JACQUES	MICHEL	2006-05-01	2007-02-12
163263	SCHINCK	MARIO	2005-06-12	2007-03-05
163334	BROUILLETTE	PAUL	2006-06-12	2007-03-23
163400	LEMAY	FREDERIC	2006-05-24	2007-05-25
163496	COLELLA	MICHELE	2006-06-12	2007-06-04
163527	LAVIGNE	KEVIN	2006-07-12	2007-06-07
17673	RAYMOND	CLEMENT	2004-04-14	2007-06-11
163259	LEBLANC	JEAN-FRANCOIS	2005-07-02	2007-06-18
163469	BAZO	JONATHAN	2006-06-09	2007-07-02
163537	LAUZIER	SYLVAIN	2006-07-22	2007-08-06
163632	SAVARD	ROBIN	2006-12-22	2007-08-16
163631	LAMOUREUX	ERIC	2006-12-22	2007-08-24
162284	SAUVE	JEAN-FRANCOIS	2006-12-22	2007-09-06
163927	LEBEL	PIERRE-YVES	2007-05-14	2007-09-19
163616	MORISSETTE	LUC	2006-12-04	2007-09-28
163627	LEGAULT	SERGE	2006-12-22	2007-10-03
163934	SOUCY	TINA	2007-05-14	2007-10-11
163980	CHARLEBOIS	SAMUEL	2007-10-22	2007-10-22
163615	SANSOUCY	STEPHANE	2006-12-03	2007-10-22
163617	PARE	STEVE	2006-12-08	2007-11-12
161632	LAPOINTE	STEPHANE	2005-12-09	2007-11-29
160533	SOREL	PATRICK	2007-08-02	2007-12-13
163951	SIROIS	DANIEL	2007-05-28	2008-01-11
163929	MONETTE	DANIEL	2007-05-14	2008-02-05
163749	DUBUC	ALAIN	2007-05-15	2008-02-11
163625	LAVOIE	RONALD	2006-12-22	2008-02-25
161636	GREGOIRE	SEBASTIEN	2005-12-09	2008-02-28
163629	BOUDREAULT	YVES	2006-12-22	2008-03-03
164181	BRANCONNIER	MARIO	2007-12-04	2008-03-04
164173	PAQUETTE	GERALD	2007-09-02	2008-03-28
163931	BERTRAND	ALAIN	2007-05-18	2008-04-03
164087	HEBERT	HELENE	2007-06-11	2008-04-09
162463	LAPOINTE	CHANTALE	2007-07-07	2008-05-26
164441	ST-PIERRE	GUILLAUME	2008-06-09	2008-06-13
164425	DESMARAIS	LUC	2008-06-16	2008-06-27
164395	LAXTON	JEAN	2008-05-22	2008-07-07
164689	HUNT	STEVEN	2008-07-14	2008-07-23
164280	SENECAL	MARTIN	2008-02-22	2009-01-26

164176	CHALIFOUX- RAYMOND	JONATHAN	2007-09-10	2009-02-11
162368	RICHARD	JEAN	2005-09-26	2009-02-16
164734	MAYRAND	MARTIN	2008-08-18	2009-03-23

**ANNEXE « C »      LISTE DE RAPPEL DES PERSONNES SALARIÉES  
TEMPORAIRES**

- a) La ville rappelle au travail les salariés temporaires selon les exigences des tâches à accomplir et l'ancienneté.
- b) Nonobstant l'article 12.05 c), le salarié temporaire peut refuser de se présenter au travail suite à un avis de rappel au travail par la Ville, si la période offerte est de une (1) semaine ou moins, et ce, sans perdre ni son ancienneté ni son rang d'ancienneté.
- c) Dans le cas de mises à pied, les salariés en probation sont mis à pied en premier et, par la suite, la Ville peut procéder à la mise à pied de salariés temporaires, en procédant par ordre inverse d'ancienneté, en débutant par celui qui a acquis le moins d'ancienneté parmi les salariés de ce groupe.

## ANNEXE « D »

## ÉCHELLES DES SALAIRES

1 JAN 2006 AU 31 DÉC 2009					
(TAUX HORAIRES)					
		2,50%	2,50%	2,50%	2,50%
CLASSE	2005	2006	2007	2008	2009
1	18,83 \$	19,31 \$	19,83 \$	20,37 \$	20,92 \$
2	19,25 \$	19,73 \$	20,26 \$	20,80 \$	21,36 \$
3	19,66 \$	20,16 \$	20,69 \$	21,24 \$	21,80 \$
4	20,08 \$	20,58 \$	21,12 \$	21,67 \$	22,24 \$
5	20,49 \$	21,01 \$	21,55 \$	22,11 \$	22,68 \$
6	20,91 \$	21,43 \$	21,98 \$	22,54 \$	23,12 \$
7	21,32 \$	21,86 \$	22,41 \$	22,98 \$	23,56 \$
8	21,74 \$	22,28 \$	22,84 \$	23,41 \$	24,00 \$
9	22,15 \$	22,71 \$	23,27 \$	23,85 \$	24,44 \$
10	22,57 \$	23,13 \$	23,70 \$	24,28 \$	24,88 \$
11	22,98 \$	23,56 \$	24,13 \$	24,72 \$	25,32 \$
12	23,40 \$	23,98 \$	24,56 \$	25,15 \$	25,76 \$
13	23,81 \$	24,41 \$	24,99 \$	25,59 \$	26,20 \$
14	24,23 \$	24,83 \$	25,42 \$	26,02 \$	26,64 \$
15	24,64 \$	25,26 \$	25,85 \$	26,46 \$	27,08 \$
16	25,06 \$	25,68 \$	26,28 \$	26,89 \$	27,52 \$
17	25,47 \$	26,11 \$	26,71 \$	27,33 \$	27,96 \$
18	25,89 \$	26,53 \$	27,14 \$	27,76 \$	28,40 \$
19	26,30 \$	26,96 \$	27,57 \$	28,20 \$	28,84 \$
20	26,72 \$	27,38 \$	28,00 \$	28,63 \$	29,28 \$
Différentiel inter-classe		0,425 \$	0,43 \$	0,435 \$	0,44 \$

## ANNEXE « E » CLASSIFICATIONS

CLASSE	FONCTION
1	Laveur de véhicules
2	Appariteur-concierge grade I Concierge Concierge-gardien de parcs Journalier
3	Ouvrier de piscines Ouvrier d'usine
4	Messenger
5	Aide-menuisier Aide-peintre Appariteur concierge grade II Chauffeur de véhicules motorisés "C" Ouvrier de conciergerie et bâtiment Ouvrier de la voie publique Ouvrier du réseau d'aqueduc Ouvrier de la mécanique – G.T.P.
6	Aide-jardinier Aide-plombier Opérateur-concierge Préposé aux magasins Ouvrier de canalisation municipale Ouvrier de parcs Ouvrier de signalisation
7	Homme de laboratoire Opérateur d'appareils motorisés "C" Préposé au contrôle des animaux
8	Chauffeur de véhicules motorisés "B" Homme de service Égoutier Aide préposé aux équipements

## ANNEXE « E » CLASSIFICATIONS

CLASSE	FONCTION
9	Aide-électricien Opérateur d'appareils motorisés "B" Opérateur de filtres Préposé à l'entretien des parcomètres
10	Chauffeur de véhicules motorisés "A" Finisseur de ciment Jardinier Opérateur de camion combiné - récurer d'égouts Préposé aux compteurs d'eau Préposé aux équipements Préposé au réseau d'aqueduc Préposé à la signalisation
12	Émondeur Mécanicien d'entretien Mécanicien de service Opérateur d'appareils motorisés "A" Peintre
14	Mécanicien Menuisier Opérateur d'usines Plombier Préposé aux stations de pompage
15	Mécanicien-soudeur Soudeur Horticulteur
16	Électricien
18	Technicien en traitement de l'eau Technicien en mécanique
20	Technicien en instrumentation et contrôle

**ANNEXE « G »            CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES À UNE PERSONNE SALARIÉE ÉTUDIANTE**

Les conditions de travail applicables aux personnes salariées étudiantes sont les suivantes:

1.            Adhésion syndicale et cotisation syndicale

L'article 7 de la convention collective s'applique aux personnes salariées étudiantes.

2.            Heures de travail

La Ville convient qu'une personne salariée étudiante ne peut exécuter plus de quarante (40) heures de travail au cours d'une (1) semaine.

3.            Taux de salaire (2009)

Le taux de salaire horaire applicable aux personnes salariées étudiantes est de 10.30 \$ l'heure. Ce taux est sujet aux majorations annuelles convenues par les parties.

4.            Paie de congé annuel

Le montant de cette paie de congé annuel payé, auquel toute personne salariée étudiante a droit, correspond à quatre pour cent (4 %) des gains accumulés au cours de sa période d'emploi.

Au moment de la terminaison de son emploi, la Ville verse une paie de congé annuel payé à toute personne salariée étudiante.

5.            La Ville convient que l'embauche d'une telle personne salariée ne doit pas avoir pour conséquence de provoquer ou de maintenir la mise à pied d'une personne salariée temporaire. Dans un tel cas, la Ville doit rappeler au travail une personne salariée temporaire, conformément au mécanisme de rappel au travail prévu à l'article 13

**ANNEXE « H »            SUBVENTIONNÉ**

**CONDITIONS PERMETTANT À LA VILLE D'AVOIR RECOURS  
À DES PROJETS SUBVENTIONNÉS**

Embauche de personnes salariées dans le cadre de projets subventionnés

La Ville informe le Syndicat de la nature des travaux, de la durée ainsi que du nombre de personnes salariées embauchées dans le cadre de programmes subventionnés par les gouvernements fédéral et provincial.

L'embauche de personnes salariées dans le cadre ces programmes subventionnés ne peut avoir pour effet de diminuer le nombre de postes permanents couverts par l'accréditation détenue par le Syndicat.

Il devra y avoir entente avec le Syndicat avant l'acceptation définitive de tels programmes.

**Adhésion syndicale et cotisation syndicale**

L'article 7 de la convention collective s'applique aux personnes salariées subventionnées.

**ANNEXE « I »**

**MANUEL DES DESCRIPTIONS ET D'ÉVALUATION DES  
EMPLOIS**

## ABSENCES ACTIVITÉS SYNDICALES

NO :

Pourriez-vous autoriser l'employé(e) ci-dessous à s'absenter du travail pour fins d'activités syndicales ci-après indiquées:

NOM DE L'EMPLOYÉ(E) : \_\_\_\_\_ Arrondissement: \_\_\_\_\_

FONCTION: \_\_\_\_\_ Service: \_\_\_\_\_

DATE(S) D'ABSENCE : \_\_\_\_\_

DURÉE : DE \_\_\_\_\_ À \_\_\_\_\_

ACTIVITÉS	PAYÉ PAR:		
	VILLE	BANQUE	SANS SOLDE
<b>RÉUNIONS SYNDICALES :</b> Congrès, stages d'études, etc. Réunion syndicale (exécutif, conseil, assemblée générale, etc.)		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<b>COMITÉS CONJOINTS :</b> C.P.I. .... C.I.R.T. .... C.R.T. .... Griefs .... Evaluation .... S.S.T. .... P.A.E. .... Fonds de pension .... Assurances .... Autre.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		
<b>NÉGOCIATIONS :</b> Préparation ..... Séances .....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		
<b>ENQUÊTE :</b> Griefs ..... Évaluation .....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>ARBITRAGE :</b> Membre du comité ou plaignant ..... Président ou représentant .....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<b>AUTRES (spécifiez) :</b> .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

DEMANDÉ PAR: \_\_\_\_\_ DATE: \_\_\_\_\_  
Exécutif 307 ou son représentant

SIGNATURE: \_\_\_\_\_ DATE: \_\_\_\_\_  
Supérieur immédiat ou son représentant

SIGNATURE: \_\_\_\_\_ DATE: \_\_\_\_\_  
Directeur ou son représentant

DEMANDE ACCEPTÉE DEMANDE REFUSÉE 

EXPLICATIONS/COMMENTAIRES: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

N.B. Un formulaire dûment rempli doit être présentée 48 heures à l'avance, au supérieur immédiat du service concerné, pour obtenir l'autorisation de quitter le travail.

**Copie conforme du présent formulaire est adressée aux responsables du traitement de la paie de l'employé concerné et à la Direction des ressources humaines.**

## HORAIRE DE TRAVAIL

ARRONDISSEMENT	HORAIRE RÉGULIER	HORAIRE ESTIVAL
Greenfield Park	du lundi au vendredi inclusivement, de sept heures 7h00 à quinze heures 15h00	du lundi au jeudi inclusivement, de sept heures (7h00) à quinze heures (15h00), et le vendredi de sept heures (7h00) à onze heures cinquante (11h50)
Longueuil	du lundi au vendredi inclusivement, de huit heures 8h00 à seize heures 16h00	du lundi au jeudi inclusivement, de sept heures trente (7h30) à quinze heures trente (15h30), et le vendredi de sept heures trente (7h30) à midi vingt (12h20)
St-Hubert	du lundi au vendredi inclusivement, de sept heures 7h00 à quinze heures 15h00	du lundi au jeudi inclusivement, de sept heures (7h00) à quinze heures (15h00), et le vendredi de sept heures (7h00) à onze heures cinquante (11h50)
St-Lambert	du lundi au vendredi inclusivement, de sept heures 7h00 à quinze heures 15h00	du lundi au jeudi inclusivement, de sept heures (7h00) à quinze heures (15h00), et le vendredi de sept heures (7h00) à onze heures cinquante (11h50)

## FORMULAIRE DE DEMANDE DE RÉVISION AU COMITÉ D'ÉVALUATION DES EMPLOIS MANUELS

À ÊTRE COMPLÉTÉ PAR LA PERSONNE SALARIÉE	
TITRE DE LA FONCTION ACTUELLE:	NOM(S) ET PRÉNOM(S):
<p><b>RAISONS DE LA DEMANDE:</b></p> <p><input type="checkbox"/> <b>MODIFICATION:</b> S'il s'agit d'une MODIFICATION à l'une des tâches de votre description de fonctions actuelles, joignez une copie de votre description en pointant la ou les tâche(s) modifiée(s) et indiquez ci-dessous la ou les modification(s) concernée(s):</p> <p><input type="checkbox"/> <b>ADDITION:</b> S'il s'agit d'une ADDITION aux tâches déjà prévues dans votre description de fonctions actuelles, indiquez ci-dessous la ou les tâche(s) ainsi ajoutée(s):</p>	
SIGNATURE(S)	DATE
(SANS PRÉJUDICE)	

À ÊTRE COMPLÉTÉ PAR LE DIRECTEUR CONCERNÉ OU SON REPRÉSENTANT	
<b>IMPORTANT:</b>	Le Directeur concerné ou son représentant doit, sur réception de sa copie, compléter cette partie de la demande et la transmettre à la direction des Ressources humaines dans les plus brefs délais.
COMMENTAIRES:	
SIGNATURE	DATE
(SANS PRÉJUDICE)	

**N.B. LA PERSONNE SALARIÉE DOIT TRANSMETTRE SA DEMANDE DE LA FAÇON SUIVANTE:**

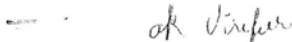
- copie au Directeur concerné ou à son représentant;
- copie à la direction des Ressources humaines;
- copie au Comité syndical d'évaluation des emplois manuels

**OBJET:** BAISSSE DE SALAIRE DUE À L'APPARIEMENT DES POSTES

4- Baisse de salaire due à l'appariement des postes

Si une personne salariée subit une baisse de salaire due à l'appariement de son poste ou de choix de poste (Saint-Hubert), la personne salariée continuera de recevoir son salaire d'avant appariement et bénéficie de 50 % des augmentations consenties à la convention collective plus 50 % des augmentations sous forme forfaitaire payable vers le 15 janvier de chaque année et ce, tant que cette personne salariée reçoit un traitement supérieur à celui fixé à sa classe d'emploi.

## Longueuil Lettre d'entente no : 1

LETTRE D'ENTENTE

**ENTRE:** LA VILLE DE LONGUEUIL

**ET:** LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 307

**OBJET:** ADDENDA AU PROTOCOLE D'ENTENTE INTERVENUE  
ENTRE LA VILLE DE LONGUEUIL ET LE SYNDICAT  
CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION  
LOCALE 307 POUR LES ANNÉES 1996 @ 2001

---

Les parties conviennent de ce qui suit:

- 1) Qu'il y ait surplus ou déficit découlant du protocole, la Ville pourra faire acquitter au moyen des surplus disponibles toute somme qu'elle doit verser à la caisse du présent régime en excédant des cotisations négociées et découlant exclusivement d'un déficit actuariel identifié dans une évaluation actuarielle (31-12-1998 et 31-12-2001) produite conformément aux articles 6.15 et 7 du protocole d'entente signé le 26 mars 1997, ou toute autre évaluation imposée par la Loi, s'il y a lieu.
- 2) De plus, si un déficit actuariel survient entre le 1er janvier 2002 et la date de la signature d'une nouvelle entente entre les parties, déficit non relié à la nouvelle entente, la Ville pourra faire acquitter au moyen des surplus disponibles, toute somme qu'elle doit verser à la caisse du présent régime en excédant des cotisations négociées.
- 3) Si le régime est en situation de surplus au 31 décembre 2001, après que la Ville eut repris au besoin toutes cotisations excédentaires aux cotisations négociées (9%), versées durant la période couverte par le protocole d'entente selon le paragraphe 1 du présent addenda et que les obligations du régime à l'égard des bénéficiaires de ce protocole ont été entièrement capitalisées, les parties conviennent d'utiliser les surplus disponibles pour des améliorations à convenir entre les parties tenant compte d'hypothèses actuarielles acceptables aux parties. À défaut d'entente sur la raisonnable des hypothèses actuarielles, celles-ci seront déterminées par un arbitre de différend.
- 4) Toutes les dispositions du régime de retraite en vigueur au 31 décembre 2001 continuent de s'appliquer intégralement par la suite et la Ville ne peut mettre fin au régime et à ses obligations tant qu'il n'y a pas d'autre entente avec le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 307 (cols bleus).

Longueuil Lettre d'entente no : 1 (suite)



LETTRE D'ENTENTE (suite)

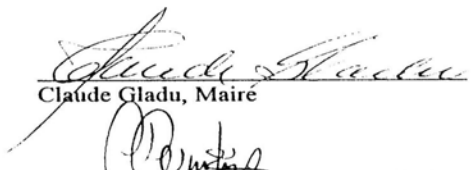
- 5) Qu'il y ait surplus ou déficit, les parties conviennent de se rencontrer dans les 60 jours de la publication de l'évaluation actuarielle du 31 décembre 2001 afin d'amorcer les discussions visant le renouvellement du protocole d'entente expiré.
- 6) Le présent addenda et l'entente du 26 mars 1997 seront annexés à la convention collective afin d'en faire partie intégrante.

Signé à Longueuil, ce 21 jour de mai 1998.

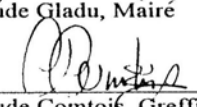
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 307

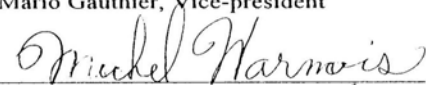
VILLE DE LONGUEUIL


\_\_\_\_\_  
Claude Patenaude, Président

  
\_\_\_\_\_  
Claude Gladu, Maire

\_\_\_\_\_  
Mario Gauthier, Vice-président

  
\_\_\_\_\_  
Claude Comtois, Greffier

  
\_\_\_\_\_  
Michel Harnois, Directeur *MH*

  
\_\_\_\_\_  
Raymond Patry, Directeur des  
ressources humaines

**REGIME DE RENTES SUPPLEMENTAIRES**

---

La Ville maintient le plan actuel de Régime de rentes supplémentaires selon les dispositions du règlement numéro 98-4252 de même que tous les règlements d'amendements, de modifications ou d'abrogations à cedit règlement.

## Longueuil Lettre d'entente no : 3

LETTRE D'ENTENTE AU PROTOCOLE D'ENTENTE INTERVENU ENTRE LA VILLE DE  
LONGUEUIL ET LE SYNDICAT DES COLS BLEUS DU QUÉBEC LE 26 MARS 1997  
RELATIVEMENT AU RÉGIME DE RETRAITE DES COLS BLEUS

---

**Entre:** La Ville de Longueuil

**Et:** Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 307

**Objet:** Révision du régime de retraite des cols bleus salariés de la Ville de Longueuil au 31 décembre 2000

---

Dans le cadre du protocole d'entente, les parties conviennent de ce qui suit:

1. Les modifications suivantes sont apportées aux prestations du régime de retraite des cols bleus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2001.
  - a) Formule de rentes annuelles pour les participants actifs le 1<sup>er</sup> janvier 2001:
    - Avant 65 ans: 2,5% du salaire final, tel que défini au règlement du régime de retraite numéro 98-4252;
    - Après 65 ans: 2,0% du salaire final, tel que défini au règlement du régime de retraite numéro 98-4252.
  - b) Formule d'indexation applicable après la retraite aux rentes de tous les participants et ce, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2001:
    - Si l'IPC est entre 0% et 2%, l'indexation est égale à 100% de l'IPC;
    - Si l'IPC est entre 2% et 4%, l'indexation est égale à 2%;
    - Si l'IPC est de 4% et plus, l'indexation est égale à l'IPC moins 2%
2. Malgré l'article 6.8 du protocole, le régime des cols bleus verse un montant forfaitaire global de 60 950\$ à la Ville de Longueuil, en remboursement partiel des frais d'administration assumés par celle-ci et ce, avant le 28 février 2001.
3. Le régime des cols bleus verse un montant forfaitaire global de 12 000\$ à la Ville de Longueuil, en remboursement des frais de modifications d'ARIEL et de changement de version s'il y a lieu, occasionnés par les présentes modifications.

## **Greenfield Park Lettre d'entente no : 1**

### **RÉGIME DE RETRAITE**

- 1 La Ville maintient, selon les conditions prévues au règlement no 496 et ses amendements, les avantages et bénéfices du régime en vigueur.
- 2 À compter du 1<sup>er</sup> mars 1999 la contribution de l'employé est de 7.3 % de son salaire et la contribution de l'employeur équivalente à celle de l'employé, de la même date.
- 3 Tout changement subséquent doit être approuvé par les membres du Syndicat.

**Lemoyne Lettre d'entente no : 1**

**RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RENTES**

La ville maintient le régime supplémentaire de rentes selon les dispositions du règlement actuellement en vigueur ou tout autre convenu entre les parties.

La contribution minimale de la Ville au régime est fixée à 6.50% du salaire admissible des membres.

**1 Régime**

La Ville s'engage à maintenir en vigueur le régime complémentaire de retraite des salariés membres du Syndicat des cols bleus de la Ville de Saint-Hubert, tel qu'amendé le 19 août 1996, à moins d'entente contraire entre les parties.

**2 Contribution volontaire additionnelle**

Tout salarié participant, qui en fait la demande, peut verser une contribution volontaire additionnelle à celle prévue au régime de retraite, le tout en fonction des règles fiscales applicables et en tenant compte des règlements du régime complémentaire de retraite des employés cols bleus de Ville de Saint-Hubert.

Le montant de la contribution additionnelle que le salarié désire que la Ville lui déduise sur chaque paie doit lui être transmis par écrit par le salarié concerné.

**St Hubert LETTRE D'ENTENTE NO 2**

**ENTRE**

**D'UNE PART : LA VILLE DE SAINT-HUBERT**

**ci-après appelée: "LA VILLE"  
ET**

**D'AUTRE PART: LE SYNDICAT DES COLS BLEUS DE VILLE DE SAINT-HUBERT**

**ci-après appelé: "LE SYNDICAT"**

---

**Négociation et mise en application d'un nouveau régime de retraite nommé  
Régime complémentaire de retraite des employés cols bleus  
de la Ville de Saint-Hubert**

---

CONSIDÉRANT la volonté exprimée par le Syndicat de procéder à une scission du Régime complémentaire de retraite des employés de la Ville de Saint-Hubert;

CONSIDÉRANT que la Ville reconnaît la légitimité de cette volonté du Syndicat dans la mesure où aucun coût supplémentaire n'est attribuable à cette procédure ou à la détermination d'un nouveau régime de retraite;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

- 1) Le nouveau régime de retraite nommé Régime complémentaire de retraite des employés cols bleus de la Ville de Saint-Hubert est celui annexé à cette lettre d'entente auquel doivent être jointes les lettres d'entente intitulées Modalités d'ajustement de la cotisation patronale au Régime complémentaire de retraite des employés cols bleus et d'utilisation des surplus de caisse et Dispositions diverses relatives à l'administration du Régime complémentaire de retraite des employés cols bleus;
- 2) Le comité de retraite ou les parties à cette lettre d'entente entreprendront, au moment opportun, les procédures d'enregistrement de ce régime de retraite auprès de la Régie des rentes du Québec;

## LETTRE D'ENTENTE NO 2 (suite)

- 3) Dans l'éventualité où la Régie des rentes du Québec, pour fins d'enregistrement du nouveau régime et en application des dispositions de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*, impose des modifications au régime de retraite qui mettent en cause des éléments fondamentaux, tels que la formule de rente, la cotisation patronale et les modalités d'ajustement de cette cotisation, un régime de transition comportant les mêmes dispositions que le Régime complémentaire de retraite des employés cols bleus de la Ville de Saint-Hubert sera alors enregistré;

Les parties devront reprendre aussitôt les négociations d'un nouveau régime de retraite comportant les mêmes éléments fondamentaux que ceux convenus en satisfaisant aux exigences de la Régie des rentes du Québec;

- 4) Le consentement aux modifications résultant de la scission et aux nouvelles dispositions du régime de retraite sera obtenu de tous les participants par les parties si les applications déjà obtenues sont jugées insuffisantes par la Régie des rentes du Québec.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Saint-Hubert, ce \_\_\_\_\_ e  
jour du mois de mai 1998.

## LETTRE D'ENTENTE NO 3

### ST-HUBERT

---

#### **Modification d'ajustement de la cotisation patronale au Régime complémentaire de retraite des employés cols bleus et d'utilisation des surplus de caisse**

---

CONSIDÉRANT que le régime de retraite constitue une condition de travail au sens du *Code du travail* et de la convention collective;

CONSIDÉRANT que les parties peuvent établir par négociation collective des conditions particulières relatives au régime de retraite;

CONSIDÉRANT l'établissement du nouveau régime de retraite pour les employés cols bleus issu d'une scission dont le nom est Régime complémentaire de retraite des employés cols bleus de la Ville de Saint-Hubert;

CONSIDÉRANT que le paragraphe 10.7.1 du nouveau régime de retraite permet qu'une entente collective soit prise pour l'utilisation du surplus de caisse;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

- 1) Malgré les paragraphes 3.2.1 et 3.2.3 du régime de retraite, la cotisation patronale est fixée à 137% des cotisations salariales telles qu'établies au paragraphe 3.1.1;
- 2) Dans l'éventualité où, pour une période dévaluation, la cotisation patronale était établie suivant le paragraphe 3.2.1 a) à plus de 137% des cotisations salariales, l'employeur pourra, lors de cette période d'évaluation ou lors de toute période d'évaluation ultérieure, prendre un congé de cotisation patronale dont le montant sera égal à l'excédent qu'il aurait dû verser ou qu'il aura versé plus l'intérêt tel que défini au paragraphe 1.2.32;

### LETTRE D'ENTENTE NO 3 (suite)

- 3) Pour toute période dévaluation, le montant équivalant à la différence entre le taux de cotisation patronale établi suivant le paragraphe 3.2.1 a) et le taux minimal de cotisation patronale établi au paragraphe 3.2.3 du régime de retraite est prioritairement utilisé à l'acquittement de l'amortissement de tout déficit actuariel existant;
- 4) Le montant équivalant à la différence entre le taux de cotisation patronale établi suivant le paragraphe 3.2.1 a) et le taux minimal de cotisation patronale établi au paragraphe 3.2.3 ne peut servir à aucune modification du régime ou amélioration des prestations si l'employeur n'est pas entièrement remboursé de tout montant supérieur au taux minimal de cotisation patronale qu'il a versé au cours de toute période d'évaluation antérieure;
- 5) Les gains d'exercice que pourra connaître la caisse de retraite devront, prioritairement à toute modification du régime ou amélioration des prestations, être utilisés à l'acquittement de tout montant supérieur au taux minimal de cotisation patronale que l'employeur aura pu verser au cours de toute période d'évaluation antérieure.
- 6) Le déficit de modification de toute modification du régime ou amélioration des prestations que les parties négocieront devra pouvoir être amorti sur une période maximale de cinq (5) ans, sans que le taux de cotisation patronale établi au paragraphe 3.2.3 soit excédé.
- 7) Les surplus de caisse ou excédents d'actifs qui n'auraient pas été utilisés suivant le paragraphe 2 de cette lettre d'entente, seront utilisés prioritairement à la revalorisation du salaire aux fins du calcul des prestations et à la bonification de la formule de rente à moins d'entente différente entre les parties.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Saint-Hubert, ce \_\_\_\_\_<sup>e</sup>  
jour du mois de mai 1998.

## LETTRE D'ENTENTE NO 4

ENTRE

D'UNE PART : LA VILLE DE SAINT-HUBERT

ci-après appelée: "LA VILLE"

ET

D'AUTRE PART: LE SYNDICAT DES COLS BLEUS DE VILLE DE SAINT-HUBERT

ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

---

### Dispositions diverses relatives à l'administration du Régime complémentaire de retraite des employés cols bleus

---

CONSIDÉRANT que le régime de retraite constitue une condition de travail au sens du *Code du travail* et de la convention collective;

CONSIDÉRANT que les parties peuvent établir par négociation collective des conditions particulières relatives au régime de retraite;

CONSIDÉRANT l'établissement du nouveau régime de retraite pour les employés cols bleus issu d'une scission dont le nom est Régime complémentaire de retraite des employés cols bleus de Ville de Saint-Hubert;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de préciser la composition et le fonctionnement du comité de retraite et d'autres dispositions relatives à l'administration de ce régime;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

- 1) Le comité de retraite élit le président, en alternance d'un terme à l'autre, parmi soit les membres désignés par les participants ou les membres désignés par le Conseil municipal. Le comité de retraite élit le vice-président parmi les membres du groupe auquel n'appartient pas le président;

## LETTRE D'ENTENTE NO 4 (suite)

- 2) Le comité de retraite autorise une (1) personne désignée par les participants et une (1) personne désignée par le Conseil municipal à assister aux réunions à titre d'observateur uniquement;

La personne ainsi désignée par les participants peut s'absenter de son travail pour assister aux réunions suivant les termes de la convention collective au chapitre des absences syndicales et les heures d'absence sont déduites de la banque prévue;

- 3) Dans l'éventualité où les membres du comité de retraite ne peuvent décider d'une question qui relève de leurs fonctions et pouvoirs en raison de l'égalité des voix exprimées, le statu quo est maintenu;

- 4) La caisse de retraite, telle que définie au paragraphe 1.2.12 et constituée conformément au paragraphe 11.2 du régime de retraite sera commune à celle constituée pour les autres employés de la Ville de Saint-Hubert bénéficiant d'un régime de retraite à moins de refus de l'un des comités de retraite des autres régimes de retraite;

À cette fin, le comité de retraite conviendra d'une même politique de placement avec les autres comités de retraite aux termes des régies de retraite établis par règlement de la Ville;

- 5) Tout engagement financier contracté par le comité de retraite du Régime complémentaire de retraite des employés de la Ville de Saint-Hubert auprès de Société en commandite Capital Montérégie Enr. sera assumé par le comité de retraite du régime de retraite suivant le même pourcentage que celui de l'actif attribué à la caisse dans le cadre de la scission;

- 6) Le secrétaire-trésorier nommé suivant le paragraphe 11.1.3 du régime de retraite ne peut prendre part aux décisions du comité de retraite par l'exercice du droit de vote;

Il ne reçoit aucune rémunération de la caisse de retraite malgré le paragraphe 11.1.18 du régime de retraite.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Saint-Hubert, ce \_\_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de mai 1998.

## COMPOSITION DES REGIMES DE RETRAITE

longueuil

Direction des ressources humaines

Le 10 mars 2003

M. Michel Roth, président, Fraternité des policiers et policières de Longueuil inc.  
M. Denis Dufresne, président, Syndicat des pompiers du Québec, section locale Longueuil  
M. Alain Langlois, président, SCFP, section locale 306  
✓ M. Mario Gauthier, président, SCFP, section locale 307  
M. Jean Allaire, représentant des cadres, Saint-Lambert  
M. Aubert Gallant, représentant des cadres, Brossard  
M. Gaston Ménard, représentant des cadres, Le Moyne  
M. Benoit Bourdages, représentant des cadres, Saint-Bruno  
M. Guy Godbout, représentant des cadres, Boucherville  
M. Jean Ménard, représentant des cadres, Saint-Hubert

**OBJET : Composition du comité de retraite  
Régimes des anciennes villes, sauf Longueuil**

---

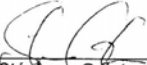
Messieurs,

Vous trouverez ci-joint copie de l'entente relative à l'objet cité en rubrique.

Tel que convenu, cette entente est déjà en vigueur et il y aurait lieu que les différents comités de retraite en prennent acte.

Les différents règlements de retraite seront modifiés en conséquence après vous avoir été soumis pour commentaires et corrections le cas échéant.

En espérant le tout conforme, veuillez agréer, Messieurs, l'expression de nos salutations distinguées.

  
Me Stéphane Guinta, CRIA  
Chef du Service des relations du travail

SG/dl

p.j. entente

c.c. M. Yvan Laberge, chef de division, Services juridiques  
M. Paul Lippé, chef du Service de la rémunération globale, prévention et support aux opérations  
Mme Lise Angers, directrice de l'arrondissement de Boucherville  
Mme Carole Fortin, directrice des arrondissements de Brossard et de Greenfield Park  
M. Jean Bergeron, directeur de l'arrondissement de Saint-Bruno  
M. Donald Courcy, directeur de l'arrondissement de Saint-Hubert  
M. Georges Pichet, directeur de l'arrondissement de Saint-Lambert – Le Moyne

---

Direction des ressources humaines, 35, avenue Fort, 1<sup>er</sup> étage, Saint-Lambert, Québec, J4P 3S9  
Téléphone : (450) 463-7280. Télécopieur : (450) 923-6486. Courriel : sguinta@ville.longueuil.qc.ca

Le 10 mars 2003

Monsieur Mario Gauthier  
Président  
SCFP, section locale 307

**OBJET : Composition du comité de retraite  
Régime de retraite de l'ancienne Ville de Longueuil**

---


Monsieur,

Vous trouverez ci-joint copie de l'entente relative à l'objet cité en rubrique.

Tel que convenu, cette entente est déjà en vigueur et il y aurait lieu que le comité de retraite en prenne acte.

Le règlement de retraite sera modifié en conséquence après vous avoir été soumis pour commentaires et corrections le cas échéant.

En espérant le tout conforme, veuillez agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

  
Me Stéphane Guinta, CRIA  
Chef du Service des relations du travail

SG/dl

p.j. entente

c.c. M. Yvan Laberge, chef de division, Services juridiques  
M. Paul Lippé, chef du Service de la rémunération globale, prévention et support aux opérations  
M. Claude Comtois, directeur de l'arrondissement du Vieux-Longueuil

#### LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: La Ville de Longueuil  
ET : Le SCFP, Section locale 307  
OBJET : COMPOSITION DU COMITÉ DE RETRAITE  
RÉGIME DE RETRAITE DE L'ANCIENNE VILLE DE LONGUEUIL

---

Attendu la Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant le domaine municipal, L.Q. 2001, c. 68 (P.L. 60);

Attendu la Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant le domaine municipal, L.Q. 2002, c. 37 (P.L. 106);

Attendu l'obligation de se conformer à la Loi sur les régimes complémentaires de retraite, L.R.Q., c. R-15.1 quant à la composition du comité de retraite;

#### Les parties conviennent de ce qui suit :

##### **1. Composition du comité de retraite**

Le Comité de retraite qui administre le régime de retraite des cols bleus de l'ancienne Ville de Longueuil est composé de sept (7) membres, de la manière suivante :

- Trois (3) membres désignés par la Ville, dont au moins un (1) élu;
- Un (1) membre désigné par l'association accréditée;
- Un (1) membre désigné par les participants actifs lors de l'assemblée générale annuelle ou, à défaut d'une telle désignation, un participant actif désigné par l'association accréditée;
- Un (1) membre désigné par les participants non actifs et les bénéficiaires lors de l'assemblée générale annuelle ou, à défaut d'une telle désignation, un participant ou un bénéficiaire désigné par l'association accréditée;
- Un (1) membre indépendant désigné par le Comité de retraite qui n'est ni partie au régime, ni un tiers à qui l'article 176 de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite interdit de consentir un prêt.

Les représentants de la Ville sont nommés annuellement avant l'assemblée générale annuelle.

Les représentants de l'association accréditée sont nommés annuellement avant l'assemblée générale annuelle.

La nomination du membre indépendant, sa rémunération s'il y a lieu, seront décidés par la majorité des membres représentant la Ville et des membres représentant les participants, sous réserve qu'au moins un (1) élu et un (1) représentant de l'association accréditée votent dans le même sens que cette majorité. À défaut, le processus d'arbitrage s'applique.

Le membre indépendant sera nommé au plus tard le 31 décembre 2004, sous réserve d'une modification à la Loi reportant cette échéance.

## 2. Quorum des assemblées du comité et mode de décision

Le quorum est de quatre (4) membres votants dont au moins un (1) élu et un (1) représentant des participants actifs. Aucun vote ne peut avoir lieu sans la présence d'un (1) membre désigné par l'association accréditée.

Toute décision est prise à la majorité des membres présents, sous réserve qu'au moins un (1) élu et un (1) membre désigné par l'association accréditée votent dans le même sens que cette majorité. À défaut, le Comité désigne un arbitre appelé à trancher le litige. Le vote du membre indépendant ne peut, à lui seul, décider de la question ou de la proposition. À défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, le président doit choisir cet arbitre au hasard parmi une banque de deux arbitres dont un est désigné par les représentants de l'association accréditée et l'autre par les représentants de la Ville. En cas d'égalité des votes, le processus d'arbitrage s'applique. Le président préside les assemblées du comité de retraite.

Le membre indépendant ne peut voter sur une décision l'impliquant personnellement ou son employeur.

## 3. Autres modifications nécessaires au règlement

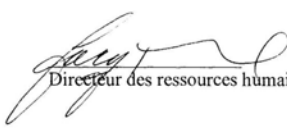
Le règlement devra être modifié afin d'harmoniser la présente entente, sous réserve de l'approbation préalable écrite des parties quant aux libellés de l'amendement.

En foi de quoi, les parties ont signé à Longueuil, ce 24 ième jour du mois de janvier 2002.2003

POUR LE SYNDICAT

POUR LA VILLE

  
\_\_\_\_\_  
Président

  
\_\_\_\_\_  
Directeur des ressources humaines

  
\_\_\_\_\_  
Secrétaire

**LETTRE D'ENTENTE**

ENTRE: La Ville de Longueuil  
ET : La Fraternité des policiers et policières de Longueuil Inc.  
ET : Le SCFP, Section locale 306  
ET : Le SCFP, Section locale 307  
ET : Le Syndicat des pompiers du Québec, Section locale Longueuil  
ET : Les représentants du personnel cadre  
OBJET : COMPOSITION DU COMITÉ DE RETRAITE  
RÉGIMES DES ANCIENNES VILLES, SAUF LONGUEUIL

---

Attendu la Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant le domaine municipal, L.Q. 2001, c. 68 (P.L. 60);

Attendu la Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant le domaine municipal, L.Q. 2002, c. 37 (P.L. 106);

Attendu l'obligation de se conformer à la Loi sur les régimes complémentaires de retraite, L.R.Q., c. R-15.1 quant à la composition du comité de retraite;

**Les parties conviennent de ce qui suit :**

**1. BOUCHERVILLE**

11.1.2 Le Comité de retraite est composé de onze (11) membres, de la manière suivante:

- a) Cinq (5) membres désignés par la Ville, dont au moins un (1) élu;
- b) Quatre (4) participants actifs désignés par l'assemblée générale annuelle, parmi chacune des catégories d'employés définis à l'article 1.2.13;
- c) Un (1) participant non actif désigné par les participants non actifs et les bénéficiaires lors de l'assemblée générale annuelle ou, à défaut d'une telle désignation, un (1) participant ou un (1) bénéficiaire désigné par les représentants des catégories d'employés définis à l'article 1.2.13;
- d) Un (1) membre indépendant désigné par le Comité de retraite qui n'est ni partie au régime, ni un tiers à qui l'article 176 de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite interdit de consentir un prêt. Le membre indépendant sera nommé au plus tard le 31 décembre 2004, sous réserve d'une modification à la Loi reportant cette échéance.

La nomination du membre indépendant, sa rémunération s'il y a lieu, seront décidés par un vote de deux tiers (2/3) des membres représentant la Ville et des membres représentant les participants, sous réserve qu'au moins deux (2) votes des représentants des catégories définis à l'article 1.2.13 soit dans le même sens que cette majorité.

Le quorum actuel est porté à sept (7) membres votants.

*2*

**2. BROSSARD**

11.1.2 Le Comité de retraite est composé de dix (10) ou douze (12) membres résidant au Canada, désignés comme suit :

- a) Cinq (5) membres désignés par la Ville, dont au moins un (1) élu et un (1) cadre participant actif ;
- b) Un (1) participant actif au régime, désigné par l'association accréditée représentant les policiers;
- c) Un (1) participant actif au régime, désigné par l'association accréditée représentant les employés de bureau, techniciens et professionnels;
- d) Un (1) participant actif au régime, désigné par l'association accréditée représentant les cols bleus;
- e) Un (1) participant non actif désigné par les participants non actifs et les bénéficiaires lors de l'assemblée générale annuelle ou, à défaut d'une telle désignation, un (1) participant ou un (1) bénéficiaire désigné par les représentants des différents groupes de participants actifs;
- f) Un (1) membre indépendant désigné par le Comité de retraite qui n'est ni partie au régime, ni un tiers à qui l'article 176 de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite interdit de consentir un prêt. Le membre indépendant sera nommé au plus tard le 31 décembre 2004, sous réserve d'une modification à la Loi reportant cette échéance.
- g) Il peut aussi s'ajouter au comité, un (1) membre désigné par les participants actifs lors de l'assemblée générale annuelle, dans la mesure où l'assemblée exerce son droit de nomination. En pareil cas, la Ville nomme un membre supplémentaire pour la représenter au comité.

La nomination du membre indépendant, sa rémunération s'il y a lieu, seront décidés par un vote de deux tiers (2/3) des membres représentant la Ville et des membres représentant les participants, sous réserve qu'au moins deux (2) votes des représentants des différents groupes de participants actifs soient dans le même sens que cette majorité.

Les 2<sup>ième</sup>, 3<sup>ième</sup> et 4<sup>ième</sup> alinéas de l'article 11.1.2 doivent être abrogés.

**3. GREENFIELD PARK (employés)**

11.1 Composition du comité de retraite déjà conforme. Il y a lieu d'ajouter qu'au moins un (1) élu fait partie des représentants de l'employeur.

**4. GREENFIELD PARK (policiers)**

13.02 Le comité de retraite est composé de trois (3) personnes désignées par les policiers, en conformité avec les dispositions des lois en vigueur.

JK

**5. LEMOYNE**

12.01.01 Le comité de retraite est composé de huit (8) membres désignés comme suit :

Quatre (4) membres désignés par la Ville, dont au moins un (1) élu;

Deux (2) membres, nommés par les participants actifs lors de l'assemblée générale annuelle ou, à défaut d'une telle désignation, deux (2) participants actifs désignés par les représentants des différents groupes de participants actifs;

Un (1) membre désigné par les participants non actifs et les bénéficiaires lors de l'assemblée générale annuelle ou, à défaut d'une telle désignation, un (1) participant ou un bénéficiaire désigné par les représentants des différents groupes de participants actifs;

Un (1) membre indépendant désigné par le Comité de retraite qui n'est ni partie au régime, ni un tiers à qui l'article 176 de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite interdit de consentir un prêt. Le membre indépendant sera nommé au plus tard le 31 décembre 2004, sous réserve d'une modification à la Loi reportant cette échéance.

La nomination du membre indépendant, sa rémunération s'il y a lieu, seront décidés par un vote de deux tiers (2/3) des membres représentant la Ville et des membres représentant les participants, sous réserve qu'au moins deux (2) votes des représentants des différents groupes de participants actifs soient dans le même sens que cette majorité.

12.01.7 Le quorum d'une assemblée est de cinq (5) membres, dont au moins un (1) représentant des participants.

**6. SAINT-BRUNO**

17.02 COMPOSITION DU COMITÉ DE RETRAITE

Le comité de retraite est composé des douze (12) ou quatorze (14) personnes suivantes :

1<sup>o</sup> Six (6) membres désignés par la Ville, dont au moins (1) élu et un (1) cadre participant actif;

2<sup>o</sup> Un participant du régime désigné par l'association accréditée représentant les employés de bureau, techniciens et professionnels;

3<sup>o</sup> Un participant du régime désigné par l'association accréditée représentant les cols bleus;

4<sup>o</sup> Un participant du régime désigné par l'association accréditée représentant les policiers;

5<sup>o</sup> Un participant non-syndiqué du régime désigné par les non-syndiqués;

6<sup>o</sup> Un (1) membre désigné par les participants non actifs et les bénéficiaires lors de l'assemblée générale annuelle ou, à défaut d'une telle désignation, un (1) participant ou un bénéficiaire désigné par les représentants des différents groupes de participants actifs;

7<sup>o</sup> Un (1) membre indépendant désigné par le Comité de retraite qui n'est ni partie au régime, ni un tiers à qui l'article 176 de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite interdit de consentir un prêt. Le membre indépendant sera nommé au plus tard le 31 décembre 2004, sous réserve d'une modification à la Loi reportant cette échéance.

La nomination du membre indépendant, sa rémunération s'il y a lieu, seront décidés par un vote de deux tiers (2/3) des membres représentant la Ville et des membres représentant les participants, sous réserve qu'au moins deux (2) votes des représentants des différents groupes de participants actifs soient dans le même sens que cette majorité.

8<sup>o</sup> Il peut aussi s'ajouter au comité, un (1) membre désigné par les participants actifs lors de l'assemblée générale annuelle, dans la mesure où l'assemblée exerce son droit de nomination. En pareil cas, la Ville nomme un membre supplémentaire pour la représenter au comité.

17.07 QUORUM DES RÉUNIONS DU COMITÉ

Pour que les membres présents à une réunion du comité puissent valablement délibérer, discuter et prendre une décision, au moins huit (8) membres du comité doivent être présents.

Parmi les membres présents, doit se trouver au moins un (1) élu.

7. **SAINT-HUBERT (cols bleus)**

131 Le comité de retraite est composé en tout temps de cinq (5) membres résidant au Canada, désignés comme suit :

1<sup>o</sup> Deux (2) membres désignés par la Ville, dont un au moins un (1) élu;

2<sup>o</sup> Deux (2) membres désignés par les participants;

3<sup>o</sup> Un (1) membre indépendant désigné par le Comité de retraite qui n'est ni partie au régime, ni un tiers à qui l'article 176 de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite interdit de consentir un prêt. Le membre indépendant sera nommé au plus tard le 31 décembre 2004, sous réserve d'une modification à la Loi reportant cette échéance.

La nomination du membre indépendant, sa rémunération s'il y a lieu, seront décidés par la majorité des membres représentant la Ville et des membres représentant les participants, sous réserve qu'au moins un (1) représentant de la Ville et un (1) représentant des participants votent dans le même sens que cette majorité.

Le quorum est de quatre (4) membres votants dont au moins deux (2) représentants de la Ville et deux (2) représentants des participants.

167 Le dernier paragraphe de l'art. 167 du règlement est modifié par l'ajout de l'expression suivante à la fin : « , le tout conformément et dans le respect de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite. ».

8. **SAINT-HUBERT (employés)**

135 Le comité de retraite est composé en tout temps de huit (8) ou dix (10) membres résidant au Canada, désignés comme suit :

1<sup>o</sup> Trois (3) membres désignés par la Ville, dont au moins un (1) élu;

2<sup>o</sup> Un (1) membre désigné par les cadres;

3<sup>o</sup> Un (1) membre désigné par l'association accréditée représentant les employés de bureau, techniciens et professionnels;

4<sup>o</sup> Un (1) membre désigné par l'association accréditée représentant les pompiers. L'association accréditée représentant les pompiers peut ajouter un (1) membre observateur sans droit de vote conformément à l'art. 32.01 de la convention collective des pompiers de l'ancienne Ville de St-Hubert.

5<sup>o</sup> Un (1) membre désigné par les participants non actifs et les bénéficiaires lors de l'assemblée générale annuelle ou, à défaut d'une telle désignation, un participant ou un bénéficiaire désigné par les représentants des groupes de participants actifs;

6<sup>o</sup> Un (1) membre indépendant désigné par le Comité de retraite qui n'est ni partie au régime, ni un tiers à qui l'article 176 de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite interdit de consentir un prêt. Le membre indépendant sera nommé au plus tard le 31 décembre 2004, sous réserve d'une modification à la Loi reportant cette échéance.

7<sup>o</sup> Il peut aussi s'ajouter au comité, un (1) membre désigné par les participants actifs lors de l'assemblée générale annuelle, dans la mesure où l'assemblée exerce son droit de nomination. En pareil cas, la Ville nomme un membre supplémentaire pour la représenter au comité.

*JL*

La nomination du membre indépendant, sa rémunération s'il y a lieu, seront décidés par un vote de deux tiers (2/3) des membres représentant la Ville et des membres représentant les participants, sous réserve qu'au moins deux (2) votes des représentants des différents groupes de participants actifs soient dans le même sens que cette majorité.

143 Le quorum des assemblées du comité est de cinq (5) membres, dont au moins un (1) membre représentant la Ville et un (1) membre représentant les participants actifs, et toute décision du comité est prise à la majorité des membres présents. Le président a droit à un vote prépondérant en cas de partage égal des voix.

9. **SAINT-HUBERT (policiers)**

125 Le comité de retraite est composé en tout temps de sept (7) membres résidant au Canada, désignés comme suit :

1<sup>o</sup> Trois (3) membres désignés par la Ville, dont un au moins un (1) élu;

2<sup>o</sup> Deux (2) membres désignés par les participants actifs lors de l'assemblée générale annuelle ou, à défaut d'une telle désignation, deux (2) participants actifs désignés par l'association accréditée;

3<sup>o</sup> Un (1) membre désigné par les participants non actifs et les bénéficiaires lors de l'assemblée générale annuelle ou, à défaut d'une telle désignation, un participant ou un bénéficiaire désigné par l'association accréditée;

4<sup>o</sup> Un (1) membre indépendant désigné par le Comité de retraite qui n'est ni partie au régime, ni un tiers à qui l'article 176 de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite interdit de consentir un prêt. Le membre indépendant sera nommé au plus tard le 31 décembre 2004, sous réserve d'une modification à la Loi reportant cette échéance.

La nomination du membre indépendant, sa rémunération s'il y a lieu, seront décidés par la majorité des membres représentant la Ville et des membres représentant les participants, sous réserve qu'au moins un (1) représentant de la Ville et un (1) représentant de l'association accréditée votent dans le même sens que cette majorité. À défaut, le processus d'arbitrage s'applique.

Le quorum est de quatre (4) membres votants dont au moins deux (2) représentants de la Ville et deux (2) représentants des participants.

Toute décision est prise à majorité des membres présents, sous réserve qu'au moins deux (2) représentants de la ville et deux (2) représentants des participants votent dans le même sens que cette majorité. À défaut, le processus d'arbitrage s'applique.

*JK*

**10. ST-LAMBERT**

12.02 Membres du Comité

Le Comité de retraite est composé de neuf (9) ou onze (11) personnes, comme suit :

- 1) Quatre (4) participants désignés par la Ville, dont un au moins un (1) élu et un (1) cadre participant actif;
- 2) Un (1) participant désigné par l'association accréditée représentant les policiers;
- 3) Un participant (1) désigné par l'association accréditée représentant les cols bleus;
- 4) Un participant (1) désigné par l'association accréditée représentant les employés de bureau, techniciens et professionnels;
- 5) Un (1) membre désigné par les participants non actifs et les bénéficiaires lors de l'assemblée générale annuelle ou, à défaut d'une telle désignation, un participant ou un bénéficiaire désigné par les représentants des différents groupes de participants actifs;
- 6) Un (1) membre indépendant désigné par le Comité de retraite qui n'est ni partie au régime, ni un tiers à qui l'article 176 de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite interdit de consentir un prêt. Le membre indépendant sera nommé au plus tard le 31 décembre 2004, sous réserve d'une modification à la Loi reportant cette échéance.
- 7) Il peut aussi s'ajouter au comité, un (1) membre désigné par les participants actifs lors de l'assemblée générale annuelle, dans la mesure où l'assemblée exerce son droit de nomination. En pareil cas, la Ville nomme un membre supplémentaire pour la représenter au comité.

La nomination du membre indépendant, sa rémunération s'il y a lieu, seront décidés par un vote de deux tiers (2/3) des membres représentant la Ville et des membres représentant les participants, sous réserve qu'au moins deux (2) votes des représentants des différents groupes de participants actifs soient dans le même sens que cette majorité.

- 12.06 Le quorum est de six (6) personnes pourvu qu'il y ait au moins deux (2) membres représentant la Ville et deux (2) membres représentant les participants. S'il n'y a pas de quorum, les membres présents doivent ajourner la réunion.

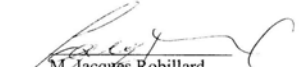
**11. AUTRES MODIFICATIONS NÉCESSAIRES AUX DIFFÉRENTS RÈGLEMENTS**

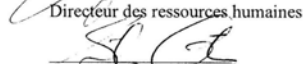
- a) Dans tous les cas, le vote du membre indépendant ne peut, à lui seul, décider de la question ou proposition.
- b) Dans tous les cas, le quorum du comité de retraite doit être formé de membres votants.
- c) Chaque règlement devra être modifié afin d'harmoniser la présente entente, sous réserve de l'approbation préalable écrite des parties quant aux libellés de l'amendement.

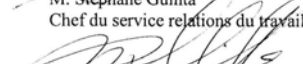
*JR*

En foi de quoi, les parties ont signé à Longueuil, ce 6<sup>ème</sup> jour du mois de Mars 2003

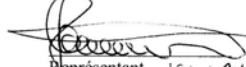
**POUR LA VILLE**

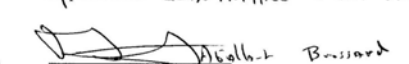
  
M. Jacques Robillard  
Directeur des ressources humaines


  
M. Stéphane Quinta  
Chef du service relations du travail


  
M. Paul Lippé  
Chef du service rémunération

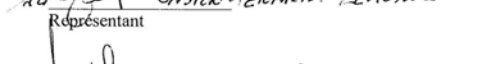
**POUR LES CADRES**

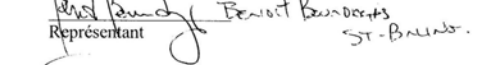
  
Représentant JEAN ALLAIRE SAINT-LAMBERT

  
Représentant Albert Bussard

  
Représentant JEAN-ANDRÉ ST-HUBERT


  
Représentant GORDON MCNAMEE LEMOINE

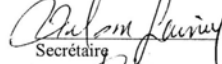
  
Représentant Benoit Boudrias  
ST-BASILE


  
Représentant GUY GAUTHIER  
BOUCHERVILLE

Représentant


**POUR LE SCFP, LOCAL 306**


  
Président


  
Secrétaire

  
Représentant

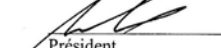
**POUR LA FRATERNITÉ DES  
POLICIERS ET POLICIÈRES DE  
LONGUEUIL INC.**


  
Président

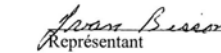
  
Secrétaire

  
Représentant


**POUR LE SCFP, LOCAL 307**

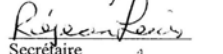
  
Président

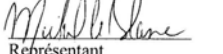
  
Secrétaire

  
Représentant

**POUR LE SYNDICAT DES  
POMPIERS DU QUÉBEC,  
SECTION LOCALE LONGUEUIL**

  
Président

  
Secrétaire

  
Représentant

LETTRE NO : 1

ENTRE: VILLE DE LONGUEUIL

ET: SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 307

SUJETS: 1. Ouvrier de la voie publique.

1. Ouvrier de la voie publique

Les parties conviennent qu'à compter du 6 juillet 1983, les employés occupant la fonction de journalier classe II à la Division de la voie publique sont assignés à la fonction d'ouvrier de la voie publique, classe 5, à la division de la voie publique et ce, jusqu'à l'expiration de la convention collective.

Il est entendu qu'à l'expiration de la présente entente les employés concernés continueront d'occuper la fonction d'ouvrier de la voie publique, classe 5, à moins que le Syndicat et/ou l'un ou l'autre des employés concernés réclament une réévaluation de la fonction d'ouvrier de la voie publique. Dans tel cas, la Ville pourra à son gré réintégrer tous les employés concernés à la fonction de journalier, classe 2, et les employés recevront alors le taux de salaire prévu pour cette fonction (journalier).

Cette entente n'a pas pour effet d'empêcher la Ville d'administrer ses affaires selon ses besoins et en conformité avec la convention collective.

## LETTRÉ NO : 2

### LETTRÉ D'ENTENTE

**Entre:** La Ville de Longueuil  
**Et:** La Fraternité des policiers et policières de Longueuil inc.  
**Et:** Le SCFP, section locale 307

**Objet :** Reclassement de M. Pierre Massé

---

Attendu que M. Pierre Massé est victime d'un accident du travail survenu le 24 juin 1999;

Attendu que l'état ou la condition de M. Massé le rend inapte au travail de policier;

Attendu que la Ville requiert les services d'un messenger à la Direction des services de protection et d'urgence.

**Dans ce cadre, les parties conviennent de ce qui suit :**

1. Monsieur Pierre Massé est affecté à titre de messenger à la direction au Service de police.
2. De façon exceptionnelle et sans préjudice ni admission quant à d'autres cas qui pourraient survenir dans l'avenir, M. Pierre Massé conserve son statut de policier et demeure couvert par le certificat d'accréditation détenu par la Fraternité.
3. La Fraternité reconnaît que ladite fonction de messenger est couverte par le certificat d'accréditation détenu par le SCFP, section locale 307, et accepte qu'au départ de M. Pierre Massé, la Ville pourra le remplacer par un employé couvert par le certificat d'accréditation du SCFP, section locale 307. De même, en cas de remplacement temporaire de M. Pierre Massé (vacances, maladie, accident du travail etc.), la Ville pourra recourir à du personnel visé par le certificat d'accréditation du SCFP, section locale 307.
4. Le SCFP, section locale 307, accepte que M. Pierre Massé demeure couvert par le certificat d'accréditation détenu par la Fraternité et qu'il occupe la fonction de messenger.
5. Monsieur Pierre Massé continue d'être assujéti à la convention collective des policiers de l'ancienne Ville de Saint-Hubert et de bénéficier des conditions de travail s'y rapportant, sous réserve de ce qui suit :
  - i) Horaire de travail  
Quarante (40) heures par semaine réparties du lundi au vendredi, à raison de huit (8) heures par jour, de 8 h à 16 h, y compris une période de quarante-cinq ((45) minutes avec solde pour le repas.
  - ii) Fériés chômés  
Les fériés ne sont pas monnayables et doivent être chômés aux dates de tombée.

LETTRE NO : 3

**LETTRE D'ENTENTE**  
ADMINISTRATIVE

**ENTRE :** La Ville de Saint-Hubert  
(Ci-après appelée : la Ville)

**ET :** Le Syndicat des cols bleus de Ville de Saint-Hubert  
(Ci-après appelé : le Syndicat)

**Objet :** Protection d'assurance collective  
Monsieur Patrice Boudreau

---

**Considérant** que les parties ont convenu des conditions de fin d'emploi pour monsieur Patrice Boudreau au cours de l'année 1999 ;

**Considérant** les pratiques administratives de la Ville au cours des dix (10) dernières années relativement à la protection d'assurance collective pour les retraités ;

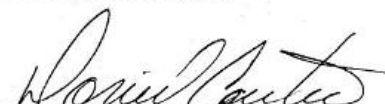
**Considérant** que la compagnie d'assurance SSQ Vie accepte de façon exceptionnelle de modifier la définition de retraité aux fins de protection d'assurance collective.

**Les parties conviennent :**

D'autoriser monsieur Patrice Boudreau à maintenir les protections offertes à nos retraités en assurance collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Saint-Hubert, ce 28<sup>e</sup> jour du mois de juin 2000.

  
Pierre Archambault, directeur  
Services administratifs

  
Syndicat des Cols bleus de  
Ville de Saint-Hubert

**LETTRE D'ENTENTE**

entre

**LA VILLE DE LONGUEUIL**

et

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 307**

---

**OBJET : FORMATION ÉQUIPEMENTS LOURDS  
ARRONDISSEMENT DU VIEUX-LONGUEUIL**

---

Le formateur sera choisi suivant son ancienneté dans sa fonction régulière et en autant qu'il soit apte à donner la formation requise. L'employé ainsi affecté complètera la fiche de l'employé formé.

Une prime de 2,37 \$ l'heure, équivalente à six (6) fois le différentiel entre chaque classe de salaire, sera versée au formateur en sus du salaire de sa classification régulière. Aucun autre avantage n'est relié à cette affectation spécifique.

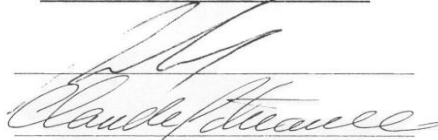

La prime payée pour un formateur s'applique uniquement pour la formation de base donnée sur les équipements lourds suivants :

- balai
- pelle-retro
- souffleuse
- chargeur sur roues
- citerne bras-télescopique
- tracteur de parcs
- chenillette
- charrue sur camion ou chargeur
- camion épandeur de fondants / abrasifs
- citerne remorquée
- camion combiné d'égout

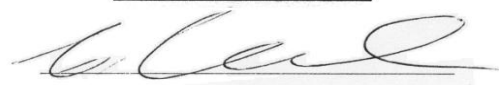
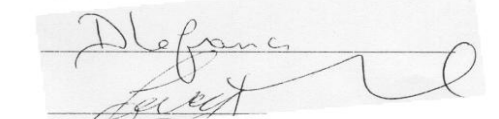
Les dispositions de cette lettre d'entente quant à la prime ci-haut mentionnée sont rétroactives au 12 juillet 2004.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé cette lettre d'entente en la Ville de Longueuil  
ce 20 octobre 2004.

SCFP SECTION LOCALE 307

  
\_\_\_\_\_  


VILLE DE LONGUEUIL

  
\_\_\_\_\_  




Bureau syndical  
1219 boul. Curé-Poirier Ouest  
Longueuil (Québec) J4K 2G4

Tél. : (450) 670-3070  
Télécopieur : (450) 670-3071  
Courriel : scfp307@hotmail.com

vendredi, 23 janvier, 2009

Ville de Longueuil  
Monsieur Richard Laflamme  
Conseiller SST  
4250, chemin de la savane  
Longueuil QC J4J 5J4

**OBJET : RECLASSEMENT DE MONSIEUR JACQUES PICARD**

---

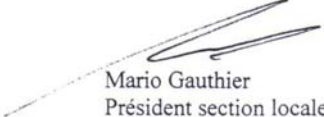
Monsieur,

Pour faire suite à notre rencontre du 22 janvier 2009, nous convenons de reclasser M. Jacques Picard, opérateur d'usine, à un poste d'opérateur de filtres sur l'horaire de jour à l'usine régionale, compte tenu de son état de santé.

Il va de soit que M. Picard n'effectuera que les tâches dévolues à sa fonction et qu'il sera rémunéré au taux de la classe 9 tant que son état de santé restera inchangé.

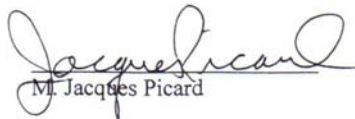
Advenant des modifications de la condition de M. Picard, les parties pourront réévaluer le dossier eu égard aux tâches qui pourraient lui être confiées.

Il est entendu que le poste d'opérateur d'usine laissé vacant par la mutation de M. Picard sera pourvu suivant les règles de la Convention collective.



Mario Gauthier  
Président section locale 307  
Cols bleus regroupés Longueuil

**INTERVENTION :** Intervient à la présente, Monsieur Jacques Picard qui, après avoir pris connaissance du présent document, en accepte la teneur et s'en déclare satisfait. Monsieur Jacques Picard accorde les mandats nécessaires à la section 307 aux fins d'entente et de signature.



M. Jacques Picard

23 Jan 2009  
Date

LETTRE D'ENTENTE 2006-02

entre

LA VILLE DE LONGUEUIL

et

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 307

---

OBJET : HORAIRE ESTIVAL – USINE DE FILTRATION

---

**CONSIDÉRANT** l'entrée en vigueur de l'horaire d'été pour la période comprise dans les douze (12) semaines précédant la fête du Travail, tel que prévu à l'article 19.01b) de la convention collective;

**CONSIDÉRANT** la reconduction de l'article 13 sur les horaires de travail prévus à l'annexe « C » de la convention collective de l'ancienne Ville de Longueuil et à l'annexe « L » de la convention collective de l'ancienne Ville de Saint-Lambert;

**CONSIDÉRANT** l'obligation pour la Ville de Longueuil d'assurer les services requis à la population en ce qui concerne l'eau potable.

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

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;
2. Maintenir les horaires de travail prévus à l'annexe « C » de la convention collective de l'ancienne Ville de Longueuil et à l'annexe « L » de la convention collective de l'ancienne Ville de Saint-Lambert durant la période estivale, soit pour la période comprise dans les douze (12) semaines précédant la fête du Travail;
3. D'octroyer une banque de temps équivalente à quarante (40) heures, en compensation des heures excédentaires travaillées durant cette période, laquelle banque est monnayable si non utilisée entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de cette même année;
4. La présente entente prend effet à compter du 11 juin 2006;
5. La présente entente devra être entérinée par les autorités compétentes de la Ville de Longueuil.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé cette lettre d'entente en la Ville de Longueuil ce 13 Mars 2006 2006.

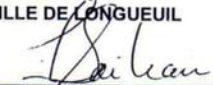
SCFP SECTION LOCALE 307

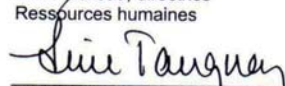
  
Mario Gauthier, président

  
Francis LaRue

FRANCIS LARUE

VILLE DE LONGUEUIL

  
Diane Boileau, directrice  
Ressources humaines

  
Line Tanguay  
Conseillère en relations du travail

## LETTRE NO : 7      Vêtements pour dames

Les parties conviennent d'ajouter à la liste des vêtements autorisés prévue à l'article 40 les vêtements de coupe féminine suivants:



Le 21 juillet 2008

Le comité de la condition féminine  
SCFP local 307  
Madame Dominique Ferron  
Madame Lise Morissette  
Madame Monica Velasquez

**OBJET :**      **Votre correspondance du 3 juin 2008 – Équivalence de vêtements modèles féminins**

---

Mesdames,

La présente fait suite à votre correspondance du 3 juin dernier en regard à l'objet identifié en titre.

J'ai le plaisir de vous informer que nous acquiesçons, par la présente, à votre demande d'inclure à la liste des vêtements autorisés, la liste des douze articles de vêtements de coupe féminine tel qu'indiqué en annexe de la présente.

Notre fournisseur sera avisé dans les prochains jours de ces ajouts à la liste.

Espérant le tout à votre satisfaction.

*Yvan De Lachevrotière*  
Yvan De Lachevrotière,  
Chef de service aux opérations  
Direction des Travaux publics  
Ville de Longueuil

lsa

p.j. liste des vêtements coupe féminine

c.c. Monsieur Michel Binet, directeur des travaux publics  
Monsieur André Bruneau, chef de service administration-  
Monsieur Mario Gauthier, local 307  
Monsieur Marcel Bernier, directeur syndical Saint-Hubert  
Me Dominique Lafrance, direction des ressources humaines  
Me Robert Proschek, conseiller en relation de travail

777, rue D'Auvergne C.P. 5000 Longueuil (Québec) J4K 4Y7  
Téléphone : (450) 463-7100 poste 4401  
Télécopieur : (450) 463-7379





**LETTRE D'ENTENTE**

**ENTRE :** la Ville de Longueuil,  
ci-après appelée la « Ville »;

**ET :** le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 307,  
ci-après appelé le « Syndicat »;

**OBJET :** Libérations syndicales (facturation des heures prises en trop pour les  
années 2006 et 2007) – Griefs MVL-06-127, MLO-07-84, MLO-07-120 et  
MLO-07-128

**ATTENDU QUE** le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 307 a déposé les griefs MVL-06-127, MLO-07-84, MLO-07-120 et MLO-07-128 contestant les factures de biens et services de la Ville pour les heures de libérations syndicales prises en trop ainsi que les imputations faites à la banque de libérations syndicales, et ce, pour les années 2006 et 2007;

**ATTENDU QUE** les parties ont entamé des pourparlers concernant ces griefs avant qu'ils ne soient référés en arbitrage de griefs;

**ATTENDU QU'**à la suite de ces pourparlers une entente de principe est intervenue et que les parties veulent établir aux présentes une lettre d'entente et régler ainsi les griefs MVL-06-127, MLO-07-84, MLO-07-120 et MLO-07-128;

**Les parties conviennent de ce qui suit :**

1. La Ville procédera à l'annulation des réclamations faites aux montants de 34 034,93 \$ (facture 200844-030100079), 11 673,21 \$ (facture 200744-030100157) et 82 724,50 \$ (facture 200744-030100101) pour les heures de libérations syndicales prises en trop pour les années 2006 et 2007;
2. En lieu et place de ces trois (3) factures, la Ville procédera à l'établissement d'une (1) facture pour les heures de 2006 au montant total de 25 868,45 \$ et d'une (1) facture pour les heures de 2007 au montant total de 25 000 \$;
3. Pour la période de janvier à juin 2008, la Ville assume l'ensemble des heures de libérations, et ce, en compensation pour les heures comptabilisées en trop par erreur par la Ville en 2006 et 2007 ainsi qu'en compensation du crédit 2005 non évalué et non transféré en 2006;
4. Au 1<sup>er</sup> juillet 2008, le Syndicat bénéficie donc d'une banque de 1625 heures (banque pleine) de libérations syndicales; la facturation des heures prises en surplus de la banque syndicale, pour 2008 le cas échéant et pour les années à venir, exclura les avantages sociaux;

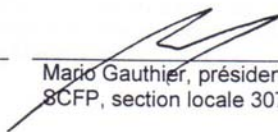
5. Également, la libération du vice-président libéré à temps plein (soit M. François Belzile au moment de la signature des présentes ou son successeur le cas échéant), sera supportée par la Ville à raison de 454 heures pour la période de juillet à décembre 2008 et, par la suite, à raison de 908 heures par année à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009. Quant à la balance de ses heures de libérations syndicales, elle sera supportée à même la banque d'heures de libérations syndicales de 1625 heures, ce 908 heures (454 heures pour juillet-décembre 2008) laissant ainsi une disponibilité de 717 heures (1171 heures pour juillet-décembre 2008) pour toutes les autres heures de libérations syndicales. Ainsi, toute heure de libération prise en sus de la banque de 1625 heures (qui cumulera les heures du vice-président) sera alors facturée au Syndicat suivant le taux horaire applicable. (N.B. La règle du 50/50 concernant la libération du vice-président est applicable en tout temps, incluant sa participation aux différents comités conjoints).
6. Les attendus introductifs de la présente en font partie intégrante;
7. En raison de la conclusion des présentes, les parties considèrent les griefs MVL-06-127, MLO-07-84, MLO-07-120 et MLO-07-128 comme étant réglés et terminés de manière définitive et se donnent mutuellement quittance.

En foi de quoi les parties ont signé à Longueuil, ce 11<sup>e</sup> jour du mois de septembre 2008.

LA VILLE DE LONGUEUIL

LE SYNDICAT

  
Dominique Lafrance, avocate  
Chef de service  
Relations du travail et SST

  
Mario Gauthier, président  
SCFP, section locale 307

COMITÉ CONJOINT D'ÉVALUATION DES EMPLOIS COLS BLEUS

REGLEMENT D'ÉVALUATION  
ENTRE

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 307.

ET

LA VILLE DE LONGUEUIL

**Objet : Appariement de poste – Emplois à l'horticulture**

---

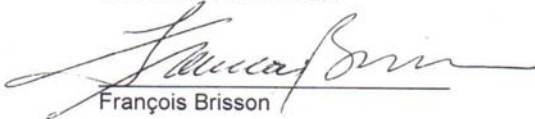
Les membres du comité conjoint d'évaluation des emplois s'entendent sur la liste, ci-jointe, des titulaires appariés aux emplois d'aide-jardinier, jardinier et horticulteur; les parties s'entendent également sur les périodes d'emploi indiquées dans cette même liste.

Les parties doivent toujours s'entendre sur l'appariement du poste d'Annie Richard.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Longueuil, le 11 février 2009.

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 307

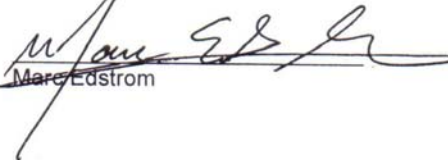
VILLE DE LONGUEUIL.

  
François Brisson

  
Mélanie Tousignant

  
Dominique Ferron

  
Diego Restrepo

  
Marc Edstrom

  
Jean-Pierre Viens

APPARIEMENT DES POSTES À L'HORTICULTURE

Arr.	Nom	Prénom	Horticulteur	Jardinier	Aide-jardinier
Longueuil	Ferron	Dominique	2002-2003-2004-2005-2006-2007-2008		
Longueuil	Lafrance	Isabelle	2002-2003-2004-2005		
Longueuil	Lachance	Edith	2002-2003-2004-2005-2006		
Longueuil	Ridard	Pierre	2002-2003-2004-2005-2006		
Longueuil	Bernier	Marcel	2005-2006-2007-2008		
Longueuil	Poirier	Lucie	2006-2007		
Longueuil	Lebel	Pierre Yves	2007-2008		
Longueuil	Bernier	Marcel		2002-2003-2004	
Longueuil	Cyr	Daniel		2002-2003-2006	
Longueuil	Gourde	Sylvain	2007-2008	2002-2005-2006	
Longueuil	Guillemette	Gilles		2002-2003	
Longueuil	Thibault	Sébastien		2004-2005-2006	
Longueuil	Poirier	Lucie		2004-2005	
Longueuil	Poulin	Isabelle		2004	
Longueuil	Schinck	Mario		2006-2007	
Longueuil	Gravel	Jean-Guy		2006	
Longueuil	Turgeon	Martin		2006	
Longueuil	Ménard	Jean-François		2007-2008	
Longueuil	Gascon	André		2007	
Longueuil	Simard	Pascal		2007	
Longueuil	Sylvain	Jonathan		2008	
Longueuil	Loiseau	Mikael		2008	
Longueuil	Karamé	Zed		2005	
Longueuil	Morin	François		2003	
Longueuil	Coutu	Guillaume-Char.		2008	

**LETTRE NO : 10      Horaire Rosanne Laflamme**

LETTRE D'ENTENTE 2006-01

entre

LA VILLE DE LONGUEUIL

et

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 307

---

**OBJET :**      **MODIFICATION DES HORAIRES – CENTRE SPORTIF ROSANNE-LAFLAMME**

---

**CONSIDÉRANT**      l'entrée en vigueur de la convention collective par sentence arbitrale le 29 septembre 2005;

**CONSIDÉRANT**      la reconduction de l'article 19 sur les heures de travail et de l'annexe E-2 de la convention collective de la Ville de Saint-Hubert;

**CONSIDÉRANT**      la volonté des parties de modifier ladite annexe afin d'adapter les conditions de travail des salariés qui y sont assujettis, suivant les besoins du Service;

**CONSIDÉRANT**      la volonté des parties d'optimiser l'organisation du travail au Centre sportif Rosanne-Laflamme.

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

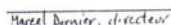
1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;
2. L'ensemble des horaires de travail du Centre sportif Rosanne-Laflamme prévus à l'annexe E-2 de la convention collective de la Ville de Saint-Hubert, reconduite par la sentence arbitrale du 29 septembre 2005 établissant la convention collective en vigueur, sont remplacés par les horaires prévus au document ci-joint;
3. Ces nouveaux horaires sont en vigueur et trouvent application à compter du choix de poste exercé en décembre 2005;
4. La présente entente devra être entérinée par les autorités compétentes de la Ville de Longueuil.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé cette lettre d'entente en la Ville de Longueuil ce

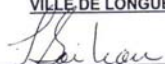
31<sup>er</sup> jours d'octobre 2006.

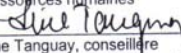
**SCFP SECTION LOCALE 307**

  
Mario Gauthier, président

  
Marcel Demier, directeur

**VILLE DE LONGUEUIL**

  
Diane Boileau, directrice  
Ressources humaines

  
Line Tanguay, conseillère

LETTRE NO : 10 (suite) Horaire Rosanne Laflamme



Service des travaux publics

	DIMANCHE	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENREDI	SAMEDI
<b>Horaire 1</b> (40 h/T) (1 salarié)	CONGÉ 2 200 %	8 h à 16 h 8 h (00)	8 h à 16 h 8 h (00)	8 h à 16 h 8 h (00)	8 h à 16 h 8 h (00)	8 h à 16 h 8 h (00)	CONGÉ 1 150 %
<b>Horaire 2</b> (40 h/T) (2 salariés)	CONGÉ 2 200 %	16 h à 24 h 8 h (00) 8 h (81)	16 h à 24 h 8 h (00) 8 h (81)	16 h à 24 h 8 h (00) 8 h (81)	16 h à 24 h 8 h (00) 8 h (81)	16 h à 24 h 8 h (00) 8 h (81)	CONGÉ 1 150 %
<b>Horaire 3</b> (40 h/T) (2 salariés)	CONGÉ 1 150 %	CONGÉ 2 200 %	00 h à 8 h 8 h (00) 8 h (81)	00 h à 8 h 8 h (00) 8 h (81)	00 h à 8 h 8 h (00) 8 h (81)	00 h à 8 h 8 h (00) 8 h (81)	00 h à 8 h 8 h (00) 8 h (81)
<b>Horaire 4a</b> (40 h/T) (1 salarié)	8 h à 20 h 12 h (00)	8 h à 16 h 8 h (00)	8 h à 16 h 8 h (00)	CONGÉ 1 150 %	CONGÉ 2 200 %	CONGÉ 3 150 %	8 h à 20 h 12 h (00)
<b>Horaire 4b</b> (40 h/T) (1 salarié)	8 h à 20 h 12 h (00)	CONGÉ 1 150 %	CONGÉ 2 200 %	CONGÉ 3 150 %	8 h à 16 h 8 h (00)	8 h à 16 h 8 h (00)	8 h à 20 h 12 h (00)
<b>Horaire 5</b> (24 h/T) (2 salariés temporaires)	20 h à 8 h 12 h (00) 12 h (81)	CONGÉ 1	CONGÉ 2	CONGÉ 3	CONGÉ 4	CONGÉ 5	20 h à 8 h 12 h (00) 12 h (81)