
**Service des ressources humaines
Division des conseils aux gestionnaires et relations de travail**

Convention collective En vigueur jusqu'au 31 décembre 2018

Convention collective entre la Ville de Québec et
le Syndicat des employés manuels de la Ville de Québec
Section locale 1638 (SCFP)



TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	3
ARTICLE 1.00	BUT DE LA CONVENTION 3
ARTICLE 2.00	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT 3
ARTICLE 3.00	FONCTIONS DE LA DIRECTION 3
ARTICLE 4.00	DÉFINITIONS DES EXPRESSIONS 3
ARTICLE 5.00	DISCRIMINATION À L'EMPLOI 7
ARTICLE 6.00	RÉGIME SYNDICAL 7
ARTICLE 7.00	PROCÉDURE DE GRIEF, DE MÉSENTENTE ET D'ARBITRAGE 13
ARTICLE 8.00	ÉVALUATION DES EMPLOIS 16
ARTICLE 9.00	MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE ET ANCIENNETÉ 18
ARTICLE 10.00	SÉCURITÉ D'EMPLOI 30
ARTICLE 11.00	SALAIRES 32
ARTICLE 12.00	HEURES ET SEMAINES DE TRAVAIL 35
ARTICLE 13.00	HEURES SUPPLÉMENTAIRES 42
ARTICLE 14.00	JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET CONGÉS MOBILES 47
ARTICLE 15.00	VACANCES 50
ARTICLE 16.00	MALADIES ET ACCIDENTS IMPUTABLES AU TRAVAIL 54
ARTICLE 17.00	MALADIES ET ACCIDENTS NON IMPUTABLES AU TRAVAIL 56
ARTICLE 18.00	CONGÉS SPÉCIAUX ET CONGÉS SANS SOLDE 63
ARTICLE 19.00	MESURES DISCIPLINAIRES 66
ARTICLE 20.00	SÉCURITÉ ET SANTÉ 67
ARTICLE 21.00	ASSURANCE COLLECTIVE 70
ARTICLE 22.00	RÉGIME DE RETRAITE 70
ARTICLE 23.00	CONTRATS FORFAITAIRES 70
ARTICLE 24.00	CONGÉS PARENTAUX 72
ARTICLE 25.00	PROTECTION JUDICIAIRE 81
ARTICLE 26.00	PERFECTIONNEMENT 82
ARTICLE 27.00	INDEMNITÉ D'ANCIENNETÉ 83
ARTICLE 28.00	PRIMES 84
ARTICLE 29.00	COMITÉS 88
ARTICLE 30.00	CLAUSES SPÉCIALES 89
ARTICLE 31.00	FUSIONS OU ANNEXIONS 91
ARTICLE 32.00	OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION DE QUÉBEC 92
ARTICLE 33.00	DROITS ACQUIS 93

ARTICLE 34.00	DURÉE DE LA CONVENTION _____	93
ANNEXE « A »	CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET TAUX HORAIRE _____	95
ANNEXE « B »	RÉPARTITION DES VÉHICULES ET ÉQUIPEMENTS _____	97
ANNEXE « C »	HORAIRES PARTICULIERS _____	98
ANNEXE « D »	VÊTEMENTS FOURNIS PAR L'EMPLOYEUR _____	102
ANNEXE « E-1 »	DÉCLARATION DE L'EMPLOYÉ EN CAS D'ABSENCE AU TRAVAIL PAR SUITE D'UN ACCIDENT HORS TRAVAIL _____	105
ANNEXE « E-2 »	DÉCLARATION DE L'EMPLOYÉ EN CAS D'ABSENCE AU TRAVAIL PAR SUITE D'UN ACCIDENT AUTOMOBILE _____	106
ANNEXE « E-2.1 »	DÉCLARATION DE L'EMPLOYÉ EN CAS D'ABSENCE DU TRAVAIL LORSQUE VICTIME D'UN ACTE CRIMINEL _____	107
ANNEXE « F »	CONDITIONS D'APPLICATION DU RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ DES EMPLOYÉS MANUELS _____	108
ANNEXE « G »	CONTRAT POUR CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ DES EMPLOYÉS MANUELS _____	115
ANNEXE « H »	HORAIRE 12 HEURES – USINES DE TRAITEMENT DE L'EAU POTABLE ET DES EAUX USÉES _____	117
ANNEXE « H-1 »	HORAIRES DES USINES – CYCLE DE 5 SEMAINES _____	120
ANNEXE « H-2 »	HORAIRES DES USINES – CYCLE DE 6 SEMAINES _____	121
ANNEXE « H-3 »	HORAIRES DES USINES – CYCLE DE 8 SEMAINES _____	122
LETTRE D'ENTENTE NO 1	DISPOSITIONS DIVERSES _____	123
LETTRE D'ENTENTE NO 2	RÉGIME DE RETRAITE _____	126
LETTRE D'ENTENTE NO 3	RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE _____	132
LETTRE D'ENTENTE NO 4	HARMONISATION DES TEXTES DES CONDITIONS DE TRAVAIL _____	137
LETTRE D'ENTENTE NO 5	LISTE DES SERVICES, DES DIVISIONS, DES UNITÉS ADMINISTRATIVES ET DES PORTS D'ATTACHE _____	138

PRÉAMBULE

Le genre masculin utilisé dans ce document désigne aussi bien les femmes que les hommes.

ARTICLE 1.00 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre la Ville de Québec et ses employés représentés par le syndicat, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et chacun, et de régler à l'amiable, de la façon qu'elle détermine, les mécontentes qui peuvent surgir de temps à autre.

ARTICLE 2.00 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 2.01
- a) Le syndicat est l'agent négociateur unique et exclusif de tous les employés visés par le certificat d'accréditation et de ses modifications.
 - b) Les conseillers techniques du syndicat canadien de la fonction publique peuvent assister à toutes les rencontres entre les parties.
- 2.02 Les personnes exclues de l'unité de négociation n'occuperont pas normalement les emplois régis par la convention.

ARTICLE 3.00 FONCTIONS DE LA DIRECTION

- 3.01 Le syndicat reconnaît qu'il est de la fonction de l'employeur de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses droits et obligations, et les dispositions de la convention collective.

ARTICLE 4.00 DÉFINITIONS DES EXPRESSIONS

- 4.01 Aux fins de la convention, les mots et expressions suivants signifient :

L'ancienneté reconnue est celle convenue entre les parties sur la liste du 11 juin 2004. L'ancienneté acquise depuis cette date s'y ajoute conformément aux définitions suivantes.

- ✓ L'ancienneté d'un auxiliaire est la durée de son service à compter du premier jour de sa période d'essai, le tout exprimé en années et en jours travaillés. Les journées de vacances prises pour remplacer une journée de travail au déneigement de même que les journées de vacances prises lors de mises à pied ne sont pas comptabilisées dans le calcul de l'ancienneté de l'employé auxiliaire.

L'ancienneté d'un employé régulier est la période totale calculée en années et en jours ouvrables pendant laquelle il a été au service de la Ville dans des emplois couverts par la convention, à compter du premier jour de sa nomination à titre d'employé régulier, l'ancienneté acquise comme employé auxiliaire s'y ajoutant. Dans le cas des employés réguliers, les jours fériés énumérés à la clause 14.01 sont considérés comme des jours ouvrables, et ce, uniquement aux fins du calcul de l'ancienneté.

4.02 Chef d'équipe

L'employé qui dirige, à la demande de la Ville, des employés et qui, s'il dirige moins de dix (10) employés, peut être tenu d'accomplir les tâches de sa fonction propre.

4.03 Classe

Chacun des degrés ou niveaux de la hiérarchie des emplois et des taux horaires auxquels sont rattachés des taux de salaire pour une heure normale de travail.

4.04 Conjointe ou conjoint

Sauf en ce qui concerne les régimes de retraite, si prévu autrement, il s'agit des personnes :

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

4.05 Emploi

Poste ou groupe de postes de travail dont les tâches les plus importantes et les plus significatives sont équivalentes, listé à l'annexe « A » et comme décrit en conformité avec les dispositions de l'article 8.00.

4.06 Employé

Le salarié couvert par l'unité de négociation délivrée par le commissaire-enquêteur en faveur du Syndicat des employés manuels de la Ville de Québec, section locale 1638, Syndicat canadien de la fonction publique.

4.07 Employé à l'essai

Employé à l'essai : Le salarié **nouvellement embauché** et qui n'a pas accompli sa période d'essai de **sept cent vingt (720)** heures.

4.08 Employé auxiliaire

Le salarié qui, tout en ayant accompli sa période d'essai, n'a pas encore été nommé employé régulier. **Il a comme principale fonction de remplacer l'employé régulier absent et à pourvoir au surcroît de travail.**

4.09 Employé régulier

Le salarié nommé employé permanent par le directeur du Service des ressources humaines, conformément à la Charte de la Ville et aux termes de cette convention; l'employé régulier titulaire est employé régulier titularisé en conformité avec la clause 9.08;

4.10 Étudiant

Le salarié poursuivant des études et embauché pour cinq cent vingt (520) heures ou moins durant la période estivale.

4.11 Heures payées

Aux fins de l'application des articles 14.05, 15.01 a), 15.03 et 18.02, les heures payées sont les heures régulières payées et les absences compensées ou indemnisées par les dispositions de la convention collective ainsi que les absences où l'employeur verse des montants à l'employé en se substituant à une instance gouvernementale.

4.12 Grief

Tout désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

4.13 Jour ouvrable

Jour durant lequel un employé effectue ses heures normales de travail conformément à son horaire de travail; cette définition ne s'applique pas aux fins des articles 7.00 et 19.00 concernant la procédure de grief, de mécontentement et d'arbitrage et les mesures disciplinaires.

4.14 Mécontentement

Grief relatif aux conditions de travail non prévues à la convention.

4.15 Mise à pied

Action d'interrompre temporairement le service d'un employé conformément aux dispositions de l'article 9.00.

4.16 Mutation

Nomination d'un employé à un emploi régi par cette convention de la même classe que l'emploi auquel il avait été antérieurement nommé par le directeur du Service des ressources humaines.

4.17 Période d'essai

Période d'essai : **Sept cent vingt (720)** heures ouvrables normales de service pour la Ville au cours d'une période quelconque de **douze (12) mois**.

4.18 Poste

L'affectation particulière de l'employé dans le cadre général d'un emploi à un port d'attache.

4.19 Promotion

Nomination d'un employé à un emploi régi par cette convention et appartenant à une classe de rémunération supérieure à celle de l'emploi auquel il avait été antérieurement nommé par le directeur du Service des ressources humaines.

4.20 Rappel

Action de rappeler au travail un employé ayant fait l'objet d'une mise à pied.

4.21 Remplacement

Affectation à un autre poste de travail vacant du même emploi.

4.22 Rétrogradation

Nomination d'un employé à un emploi régi par cette convention et appartenant à une classe de rémunération inférieure à l'emploi auquel il avait été antérieurement nommé par le directeur du Service des ressources humaines.

4.23 Service

La période calculée à compter de la date à laquelle un employé a commencé à accumuler de l'ancienneté, le tout exprimé en années et en jours civils.

4.24 Supérieur immédiat

La personne non régie par la convention qui constitue le premier palier d'autorité et est le représentant de l'employeur auprès de l'employé.

4.25 Tâche

Toute activité afférente à un emploi qui requiert un effort d'ordre physique ou mental en vue d'atteindre un but déterminé.

4.26 Titularisation

Action d'attribuer à un employé un titre d'emploi, par nomination du directeur du Service des ressources humaines.

4.27 Transfert d'activités

Action par l'employeur de transférer ou de regrouper des activités effectuées dans un port d'attache vers un autre port d'attache.

ARTICLE 5.00 DISCRIMINATION À L'EMPLOI

5.01 L'employeur, ses représentants, le syndicat, ses représentants et les employés ne doivent faire aucune discrimination à l'égard de quelque employé que ce soit, en raison de sa race, de son sexe, de sa nationalité, de sa langue, de son âge, de ses convictions religieuses, politiques ou syndicales, de son orientation sexuelle ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la Charte des droits et libertés de la personne.

5.02 La langue de travail est le français. Cependant, l'employé est tenu d'utiliser la ou les autres langues qu'il connaît aux fins de communication externe, selon les nécessités du service ou de l'arrondissement.

ARTICLE 6.00 RÉGIME SYNDICAL

6.01 L'employé membre en règle du syndicat au moment de la signature de la convention et tous ceux qui deviennent membres par la suite, doivent maintenir leur adhésion au syndicat pour la durée de la convention, comme condition du maintien de leur emploi et sujet aux dispositions prévues par le Code du travail.

6.02 L'employeur n'est pas tenu de congédier un employé qui est exclu du syndicat. Cependant, cet employé est assujéti à la retenue syndicale.

- 6.03 L'employeur déduit de la paie de tout employé régi par la convention, un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le syndicat et le remet au secrétaire-trésorier de ce dernier par chèque, le 15 de chaque mois, pour les paies versées au cours du mois précédent. Le syndicat donne un préavis de trente (30) jours pour tout changement du montant de cotisation.
- 6.04 La Ville s'engage à fournir, sur support informatique lorsque convenu, les informations suivantes au syndicat selon la périodicité mentionnée :
- a) mensuellement, la liste de paie du personnel;
 - b) toutes les deux (2) semaines, un document comprenant les informations suivantes :
 - i) la liste des cotisations syndicales;
 - ii) la liste du personnel bénéficiant d'une prestation d'invalidité temporaire;
 - iii) la liste des heures supplémentaires effectuées et refusées;
 - iv) les absences mensuelles en maladie professionnelle ou accident du travail.
- 6.05 Deux fois par année, au début d'avril et à la mi-décembre, la liste du personnel comprenant les informations suivantes: nom, prénom, numéro d'identité, statut, titre d'emploi, date d'emploi, ancienneté, titularisation, unité administrative, date de début de contribution au fonds de pension, l'adresse, le numéro de téléphone ainsi que la date de naissance :
- a) la liste devra également être triée selon les critères suivants :
 - i) ordre alphabétique de nom (liste générale);
 - ii) statut et ancienneté (liste d'ancienneté du personnel régulier, auxiliaire et à l'essai);
 - iii) unité administrative et ancienneté (liste d'ancienneté par unité administrative);
 - iv) titre d'emploi (liste par titre d'emploi);
 - v) date de naissance (liste selon l'âge).
 - b) à cette liste s'ajoutent les listes à jour suivantes :
 - i) le personnel ayant atteint l'âge minimum de la retraite;
 - ii) le personnel recevant une prestation d'invalidité sur une base permanente;
 - iii) le personnel en surnombre ou déclaré invalide pour des raisons médicales ou physiques;
 - iv) le plan d'effectif des postes de travail;
 - v) les équipements motorisés.

- 6.06 La liste des employés réguliers pouvant bénéficier de la clause 9.06 est transmise au syndicat au besoin.
- 6.07 Les copies des procès-verbaux du Comité exécutif et du Conseil de la Ville ainsi que la copie de la liste des décisions du directeur du Service des ressources humaines concernant la nomination, la promotion, la déclaration d'invalidité et la mise à la retraite d'un employé manuel. Les rapports concernant la création, l'abolition ou la modification d'un poste de travail sont transmis au syndicat.
- 6.08 Dans les trente (30) jours suivant la date où la Ville se départit ou acquiert un équipement motorisé utilisé par le personnel manuel, elle avise le syndicat s'il s'agit d'un ajout ou d'un remplacement tout en indiquant leur type de véhicule, leur capacité et leur numéro d'identification.
- 6.09 Les copies de toute nouvelle directive ou politique s'adressant au personnel manuel sont transmises au syndicat.
- 6.10 Les copies de la déclaration du personnel à la suite d'un accident avec un véhicule de la Ville, si l'employé reçoit une lettre de résultat d'analyse d'accident, sont transmises au syndicat.
- 6.11 Les copies des procès-verbaux du Comité exécutif d'ExpoCité et du Conseil d'administration de l'OMHQ (Office municipal d'habitation de Québec) sont transmises au syndicat.

6.12 Affichage

Le syndicat a droit d'afficher dans un espace qui lui est réservé sur les tableaux installés par l'employeur les documents suivants :

- a) les avis de convocation, les procès-verbaux, informations, directives, rapports de l'exécutif et des comités du syndicat relatifs à l'application de la convention collective et la bonne marche du syndicat;
 - b) tout autre avis approuvé préalablement par le directeur du Service des ressources humaines ou par le directeur général.
- 6.13 L'employeur autorise le syndicat à mettre à la disposition des employés à leur sortie du lieu de travail, pour une période de vingt-quatre (24) heures, les journaux du Syndicat canadien de la fonction publique et de la Fédération des travailleurs du Québec, du Congrès du travail du Canada et du Conseil du travail de Québec, ainsi que les publications du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1638.

Le syndicat doit, dans les plus brefs délais qui suivent la nomination de ses représentants, informer par écrit le directeur du Service des ressources humaines du nom de ses représentants à l'exécutif du syndicat et de ses représentants sur les différents comités.

6.14 Absences motivées

Tout membre du syndicat, choisi comme délégué pour participer à des congrès et stages d'étude ou autres activités syndicales requérant une ou des absences, est autorisé à quitter son travail, sans perte d'ancienneté, à la condition, cependant, de produire à cet effet, si possible sept (7) jours avant son départ, un certificat du président ou du secrétaire-trésorier du syndicat à son supérieur immédiat.

6.15 L'employeur paie un maximum de **six cents (600)** jours ouvrables par année civile pour les activités syndicales mentionnées à la clause 6.14 ci-dessus : les journées supplémentaires sont aux frais du syndicat.

6.16

a) Trois (3) jours d'absence avec solde, incluant la journée de la négociation, sont accordés à chacun des membres du Comité de négociation, pour chaque journée où se tient une rencontre de négociation en vue de renouveler la convention. Ces dispositions s'appliquent de la même façon lors de la conciliation.

b) Une absence avec solde d'une durée de huit (8) heures est accordée aux membres du comité central de sécurité, du comité **d'amélioration de la performance** et des comités de relations de travail, de griefs, d'évaluation, de retraite, d'accès à l'égalité à l'emploi et du programme d'aide aux employés, prévue à la convention pour les réunions ou séances, durant les heures de travail, lorsque la transaction avec l'employeur ou ses représentants l'exige.

c) Sur demande du président du syndicat au directeur du Service des ressources humaines ou à son représentant, un membre du comité d'aide aux employés peut être libéré du travail sans perte de salaire dans le cas où il doit intervenir immédiatement auprès d'un employé dans le besoin; la présence d'un deuxième membre peut exceptionnellement être autorisée dans des circonstances particulières.

d) Aucune absence avec solde, comme prévu à cette clause aux paragraphes précédents, n'est payable pendant toute période de grève.

6.17 L'employé à qui l'on demande de se présenter devant l'un des comités ou devant l'un des arbitres prévus à la convention, obtient une absence avec solde pour le temps requis et raisonnable à son assistance, audition ou comparution, et à son déplacement. L'employé doit en aviser son supérieur.

6.18 L'employé absent avec solde pour des activités syndicales reçoit le taux de salaire normal basé sur **le dernier emploi occupé lors de la période de travail précédent cette absence.**

6.19

a) Les personnes désignées par le syndicat sur les comités prévus à la convention peuvent obtenir des permis d'absence sans solde pour études et enquêtes. Ces permis peuvent être d'une durée inférieure à une journée.

- b) Les dirigeants syndicaux peuvent, pour veiller à l'administration courante des affaires du syndicat et à condition que les besoins du service ou de l'arrondissement le permettent, obtenir des permis d'absence sans solde. Ces permis ne peuvent être délivrés pour une durée inférieure à une journée.

6.20 L'employeur convient d'accorder :

- a) à tout employé un congé sans solde pour occuper un poste électif syndical ou un emploi syndical à la section locale 1638, aux conditions suivantes :
 - i) pendant ce congé, il bénéficie du régime de retraite et du régime de prestations en cas d'invalidité ou de décès des employés de la Ville, qui lui est applicable aux conditions prescrites par ces régimes;
 - ii) il conserve son ancienneté qui continue de s'accumuler aux fins de la convention, par exemple pour les rappels et mises à pied, les promotions, l'établissement de l'indemnité d'ancienneté, les vacances, etc.;
 - iii) à la cessation de son poste ou emploi syndical, il est réintégré dans son ancien poste;
 - iv) l'employeur accepte que le premier employé libéré le soit avec solde;
 - v) il bénéficie de l'article des congés de maladie à compter de la onzième (11^e) journée consécutive de toute maladie ou de l'assurance salaire qui lui est applicable.
- b) à un maximum de trois (3) employés un congé sans solde pour occuper un poste électif syndical ou un emploi syndical aux conditions suivantes :
 - i) pendant ce congé, il bénéficie du régime de rentes et de prestations au cas d'invalidité ou de décès des employés de la Ville, qui lui est applicable aux conditions prescrites par ce régime;
 - ii) il conserve son ancienneté qui continue de s'accumuler et qui lors de sa réintégration sert aux fins de la convention, par exemple pour les rappels et mises à pied, les promotions, l'établissement de l'indemnité l'ancienneté, des vacances, etc.;
 - iii) à la cessation de son poste ou emploi syndical, il est réintégré à un emploi correspondant à la classe qu'il avait au moment du début de ce congé et il est réaffecté, à la première vacance, à son emploi antérieur;
 - iv) l'employé doit verser au fonds de retraite sa contribution régulière ainsi que la contribution qu'aurait versée l'employeur selon le traitement qu'il aurait reçu.

6.21 Les absences et congés prévus précédemment sont accordés aux conditions suivantes :

- a) la demande pour une absence de courte durée doit être faite, si possible, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, et ceux prévus à la clause 6.20, au moins sept (7) jours à l'avance;
- b) la demande doit être faite par écrit sur la formule usuelle où y sont indiqués le motif et l'article de la convention sur lequel elle est basée; dans le cas d'une absence de courte durée, elle doit être faite par écrit sur la formule usuelle, dont une copie est transmise au syndicat;
- c) s'il est difficile ou impossible de trouver rapidement une personne remplaçante pour des postes spécialisés, comme ceux de technicien aux systèmes ordinés, de technicien en mécanique, de technicien-opérateur au traitement de l'eau potable, ce poste devra être préalablement pourvu par une personne remplaçante avant de libérer l'employé, si les besoins du service ou de l'arrondissement l'exigent;
- d) l'employeur accepte de libérer l'ensemble de la structure syndicale pour un maximum de deux (2) jours par année, après discussions et entente entre les parties, compte tenu des besoins de l'opération.

La Ville autorise, à moins d'entente contraire entre les parties, l'absence en même temps pour activité syndicale de courte durée le nombre d'employés prévu à la liste de la structure syndicale fournie par le syndicat.

6.22 Dans le cas de permis d'absence sans solde accordé en vertu des clauses 6.14 et 6.19 le salaire de l'employé est maintenu. Le syndicat rembourse à l'employeur ce salaire, plus un montant égal à 25 % de ce salaire pour tenir compte du coût des avantages sociaux.

6.23 L'employé régulier absent pour les motifs prévus aux clauses 6.14 et 6.19 bénéficie des avantages prévus pour les congés de maladie et du régime de retraite, malgré les clauses 16.07 et 17.03.

6.24 Le délégué syndical, ou une personne substitut, ou un dirigeant syndical, peut durant les heures de travail et sans perte de salaire, accompagner un employé lors de la présentation d'un grief ou discuter avec le **directeur** ou son représentant de tout grief, de toute mécontente, ou de tout problème d'ordre disciplinaire de l'employé.

ARTICLE 7.00 PROCÉDURE DE GRIEF, DE MÉSENTENTE ET D'ARBITRAGE

7.01 Généralités

- a) Le syndicat et l'employeur conviennent que les griefs et les mécontentes doivent être réglés le plus promptement possible.
- b) Tout employé, groupe d'employés ou le syndicat peuvent formuler un grief ou une mécontente en suivant la procédure décrite à cet article.

7.02 Discussions

Cependant, avant qu'un grief ou une mécontente ne soit formulé, le problème est d'abord discuté par le délégué syndical, la personne substitut, ou un dirigeant du syndicat, avec ou sans l'employé concerné, avec le supérieur immédiat, ou à défaut, avec le représentant compétent de l'employeur. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un avis disciplinaire écrit, la discussion se tient avec la personne qui a signé cet avis.

7.03 Procédure de grief ou de mécontente

- a) Si la décision n'est pas jugée satisfaisante, le grief ou la mécontente est soumis, par écrit, **dans un délai de soixante (60) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance de l'événement sans toutefois excéder six (6) mois à compter du jour où la cause de la mécontente ou du grief a pris naissance**, au surintendant ou au supérieur immédiat ou au directeur de division; il doit rendre sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables. Une copie est transmise au directeur du service ou de l'arrondissement concerné et du Service des ressources humaines (7.03 a).
- b) Si la décision du surintendant ou du supérieur immédiat ou du directeur de division n'est pas rendue dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la présentation ou si elle n'est pas jugée satisfaisante, le cas peut être soumis par écrit au directeur du service ou de l'arrondissement concerné dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent. Une copie est transmise au directeur du Service des ressources humaines.
- c) Si la décision du directeur du service ou de l'arrondissement n'est pas rendue dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la présentation ou si elle n'est pas jugée satisfaisante, le grief ou la mécontente, dans les soixante (60) jours ouvrables qui suivent, peut être déféré à l'arbitrage conformément aux dispositions prévues à la clause 7.04 le cas est alors soumis au directeur du Service des ressources humaines et une copie doit en être transmise au directeur du service ou de l'arrondissement concerné.

- d) Dans le cas d'un grief ou d'une mécontente impliquant plus d'un service ou arrondissement, le grief ou la mécontente peut être soumis par écrit par le syndicat directement au directeur général **dans un délai de soixante (60) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance de l'événement sans toutefois excéder six (6) mois à compter du jour où la cause de la mécontente ou du grief a pris naissance.** Le directeur général doit donner sa réponse dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception du grief ou de la mécontente. Une copie est transmise au directeur du Service des ressources humaines.

Si la décision du directeur général n'est pas rendue dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la présentation ou si elle n'est pas jugée satisfaisante, le grief ou la mécontente peut être déféré à l'arbitrage, dans les soixante (60) jours ouvrables qui suivent, conformément aux dispositions prévues à la clause 7.04; une copie doit être transmise au directeur général ainsi qu'au directeur du Service des ressources humaines.

- e) Dans le cas d'un grief de titularisation, de nomination, de promotion, de rétrogradation, de remplacement, d'avis de mesure disciplinaire écrit, de suspension, de congédiement ou de mesure disciplinaire imposée par une décision du Comité exécutif ou du directeur du Service des ressources humaines, le grief doit être soumis directement par écrit au directeur du service ou de l'arrondissement concerné, dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables de la date de l'événement qui lui a donné lieu; si la décision, du directeur du service ou de l'arrondissement concerné, n'est pas rendue dans les dix (10) jours ouvrables, le grief peut être déféré à l'arbitrage dans les soixante (60) jours qui suivent. Dans de tels cas, le fardeau de la preuve à l'arbitrage incombe à l'employeur.
- f) À toute étape de la procédure de grief et de mécontente, les représentants syndicaux du comité de griefs peuvent demander au directeur du service ou de l'arrondissement concerné ou au directeur du Service des ressources humaines ou son représentant, une rencontre du comité de griefs.

7.04 Arbitrage

- a) Tout grief ou toute mécontente non réglé à la satisfaction du syndicat en conformité avec les dispositions de la procédure ci-dessus peut être déféré à l'arbitrage, sauf lorsque prévu différemment à l'article 8.00 relatif à l'évaluation des emplois, l'article 12.00 relatif aux horaires de travail et l'article 17.00 relatif aux maladies et accidents non imputables au travail.
- b) Tout grief ou toute mécontente est soumis à un arbitre unique.
- c) Dans les douze (12) mois suivant la soumission du grief à l'arbitrage, les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre et, à défaut d'une entente, l'une ou l'autre des parties peut demander à la ministre ou au ministre du Travail de désigner une ou un arbitre.

- d) Lorsqu'une mécontente est soumise à l'arbitre, celui-ci a mandat de rendre sentence selon l'équité et la bonne conscience, compte tenu du contexte de cette convention, s'il y a lieu.
- e) Lorsqu'un grief est soumis à l'arbitre, ses pouvoirs sont limités à décider des griefs suivant la lettre et l'esprit de la convention. L'arbitre n'a autorité en aucun cas pour ajouter, soustraire ou modifier quoi que ce soit dans cette convention.
- f) Dans le cas d'une mesure disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de maintenir la sanction imposée, si elle est justifiée, de la réduire, de la modifier ou de l'annuler, si elle n'est pas proportionnée aux motifs contenus à l'avis de sanction ou si elle est injuste.
- g) L'arbitre peut ordonner le paiement d'un intérêt au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi du ministère du Revenu du Québec (1972, chapitre 22), à compter du dépôt du grief, sur les sommes dues en vertu de sa sentence. Dans un tel cas, l'employeur doit verser ce montant dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réception de la décision de l'arbitre.
- h) L'arbitre doit motiver sa décision et la communiquer par écrit aux deux (2) parties dans les trente (30) jours qui suivent la dernière audience des parties, si possible.
- i) La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.
- j) Chacune des parties paie la moitié des honoraires et des dépenses de l'arbitre.

7.05 Délais

- a) Le défaut de présenter un cas dans les délais prévus à la convention entraîne la déchéance du grief. Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus à cet article peuvent être prolongés du consentement des deux (2) parties.
- b) Les délais mentionnés à cet article se calculent en jours ouvrables (excepté les samedis, les dimanches et les jours fériés).
- c) Une erreur technique ou d'écriture dans la soumission écrite d'un grief ne l'invalide pas.

7.06 Exclusions

Tant qu'un employé n'a pas accompli sa période d'essai, il ne peut se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage à l'occasion de son affectation, son rappel, sa mise à pied ou son congédiement. Cependant, il peut se prévaloir de la clause de grief en rapport avec les avantages de la convention s'appliquant aux employés à l'essai.

7.07 Ingérence

L'employé ou les membres syndicaux du comité qui présentent un grief ne doivent pas être importunés par un représentant de l'employeur du fait de leur geste. Aucun représentant de l'employeur ne doit faire pression dans le but d'empêcher un employé de déposer un grief ou de l'inciter à le retirer.

8.01 Le plan d'évaluation, l'ensemble des descriptions d'emplois ainsi que la classification des emplois apparaissant à l'annexe « A », font partie intégrante de la convention.

- a) Le syndicat reconnaît qu'il appartient à l'employeur de définir le contenu des emplois.
- b) L'employeur reconnaît qu'il doit définir le contenu des emplois en conformité avec le travail qu'il requiert des employés.
- c) L'employeur s'engage à soumettre au syndicat tout projet de description d'emploi avant de modifier ou de créer un emploi afin que celui-ci puisse le commenter.

8.02 Comité d'évaluation

L'employeur et le syndicat conviennent de former un comité d'évaluation qui est composé d'au plus trois (3) personnes désignées par chacune des parties.

8.03 Le rôle du comité est de discuter, de refuser ou d'accepter les affectations, les descriptions et les évaluations des emplois. Dans les cas d'affectations, chacune des parties peut convoquer l'autre partie. Le comité doit se réunir dans les cinq (5) jours ouvrables de sa convocation à moins d'entente contraire entre les parties.

8.04 L'employé qui est affecté à un emploi et qui croit :

- a) que l'ensemble des tâches qu'il est requis d'exécuter ne correspond pas à la description de cet emploi, mais plutôt à celle d'un autre emploi, peut soumettre un grief auprès du Service des ressources humaines par l'entremise de la section syndicale du comité d'évaluation;
- b) que tout élément ou tâche en est suffisamment modifié pour en changer la classe peut, par l'entremise de la section syndicale du comité d'évaluation, soumettre un grief.

8.05 Procédure

Pour tout emploi nouveau ou modifié, ou pour tout grief formulé conformément à la clause 8.04, l'employeur fait parvenir au plus tard dans les vingt (20) jours ouvrables, à moins d'entente contraire entre les parties, de la création, de la modification ou de la réception du grief, cinq (5) copies de la description et de l'évaluation ainsi que l'affectation, s'il y a lieu.

- 8.06 Au plus tard dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent, à moins d'entente contraire entre les parties, le syndicat fait parvenir à l'employeur son acceptation, son refus ou ses demandes de renseignements supplémentaires.
- 8.07 Comme mentionné à la clause 8.06, si le syndicat indique un refus ou fait parvenir une demande de renseignements supplémentaires, l'employeur ou le syndicat, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent, convoque le comité d'évaluation afin de discuter.
- 8.08 Si dans les trente (30) jours ouvrables de la réception de la proposition patronale, le syndicat ne conteste pas la description et l'évaluation, ainsi que, s'il y a lieu, l'affectation, le tout est considéré comme accepté.

L'employeur fait parvenir au syndicat la description, l'évaluation et, s'il y a lieu, l'affectation finale en dix (10) copies.

8.09 Procédure d'arbitrage

Malgré les dispositions de l'article 7.00, si le syndicat n'est pas d'accord avec l'évaluation, la description ou l'affectation d'un employé, il peut déférer à l'arbitre nommé en vertu du présent article le grief dans un délai maximum de trente (30) jours ouvrables de la dernière rencontre ou de la réponse finale de l'employeur avec mention de la modification de la description, des facteurs en litige, ou des cas d'affectation et de la correction demandée. Le syndicat fait parvenir à la direction en même temps copie des documents de référence à l'arbitrage.

Si aucun grief n'est ainsi déféré, la description, l'évaluation ou affectation est considérée acceptée par le syndicat.

- 8.10 Tout grief en vertu du présent article est soumis à un arbitre unique. Dans les délais prévus à la clause 8.09 du présent article, les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre et à défaut d'une entente, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministre du Travail de désigner un arbitre.
- 8.11 Les pouvoirs de l'arbitre, en ce qui a trait à l'affectation d'un employé à un emploi, sont limités à l'affecter à l'un des emplois soumis en preuve et listés à l'annexe « A ».
- 8.12 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 l'employé est requis de l'accomplir, l'arbitre a le mandat d'ordonner à l'employeur d'inclure cet élément dans la description. La sentence est rétroactive en conformité avec la clause 8.15.

8.13 Les pouvoirs de l'arbitre, en ce qui a trait à l'évaluation, sont limités à l'application du système quant aux facteurs en litige qui lui sont soumis à la preuve présentée. Il n'a aucun pouvoir pour prendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent le plan d'évaluation.

8.14 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties. Les honoraires sont payés à parts égales par les parties.

8.15 Généralités

Dans le cas de modification d'un emploi, l'employé reçoit le salaire prévu à sa nouvelle classe, rétroactivement à la date de réception par le directeur du Service des ressources humaines de la demande écrite de révision soumise par le syndicat.

Dans le cas de création d'un emploi, l'employé reçoit le salaire prévu à sa nouvelle classe, rétroactivement à la date où il a été effectivement affecté à ce nouvel emploi.

8.16 L'employé qui n'exécute qu'une partie des tâches caractéristiques d'une description d'emploi est considéré comme accomplissant l'emploi.

8.17

a) Toute erreur d'arithmétique ou de copie 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 ou de l'annexe « A ».

b) Une erreur technique ou d'écriture dans la soumission écrite d'un grief ne l'invalide pas.

8.18 L'annexe « A » est corrigée et régulièrement mise à jour pour tenir compte de la création, abolition et modification des emplois, ainsi que des modifications d'évaluation.

ARTICLE 9.00 MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE ET ANCIENNETÉ

9.01 L'ancienneté est le facteur déterminant dans les cas de nomination, promotion, affectation temporaire, mutation, remplacement, rétrogradation, mise à pied et rappel; toutefois, dans tous les cas, l'employé doit pouvoir satisfaire aux exigences de l'emploi; à ancienneté égale, le facteur déterminant est, dans l'ordre, la date d'ancienneté, la date de nomination à titre d'employé auxiliaire, d'employé régulier, le premier jour d'emploi à la Ville, le résultat aux examens d'admission et la date de la demande d'emploi. Néanmoins, le facteur déterminant dans le choix, d'un chef d'équipe, est la capacité ; à capacité égale l'ancienneté prime, et ce, nonobstant toute autre clause de cet article. En cas d'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

9.02 Les exigences de l'emploi sont déterminées par celles qui sont contenues à la description de l'emploi. S'il y a un poste vacant, les exigences mentionnées à l'avis de poste vacant sont celles qui sont contenues à la description d'emploi ou l'une des exigences spécifiques s'il y a alternative mentionnée à la description d'emploi.

9.03 L'employé régulier a toujours la préférence sur l'employé auxiliaire, à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences de l'emploi.

9.04 Postes vacants

Il y a un poste vacant au sens de la convention :

1. Lorsqu'un poste régulier est créé, soit le lendemain d'une résolution adoptée en ce sens par le Comité exécutif ou la date mentionnée à la résolution;
2. Lorsqu'un employé régulier quitte son poste de façon définitive, la date de vacance du poste est :
 - la date de la retraite, de la démission, du décès ou du remplacement;
 - la date mentionnée à la résolution du Comité exécutif ou du lendemain de l'adoption d'une telle résolution de l'exécutif, et ce, dans les cas d'invalidité permanente, de remplacement pour raisons médicales, de congédiement, de promotion, de mutation ou de rétrogradation.
3. Lorsqu'un employé régulier a accompli, au cours des cinquante-deux (52) semaines précédentes, mille deux cents (1 200) heures régulières ou plus à un emploi supérieur, y compris celui de chef d'équipe, à celui auquel il est titularisé depuis au moins cinquante-deux (52) semaines; un poste est alors créé à cet emploi supérieur qu'il a exercé mille deux cents (1 200) heures régulières ou plus :
 - aux fins de la computation des heures dont il est fait mention au paragraphe précédent, les heures en vacances et en congés fériés sont additionnées aux heures effectivement travaillées;
 - la création du nouveau poste prend effet le premier dimanche du mois suivant la date où un employé atteint mille deux cents (1 200) heures régulières ou plus à un emploi supérieur au cours des cinquante-deux (52) dernières semaines tel que prévu précédemment;
 - les périodes de remplacements à titre temporaire pour suppléer à toute absence de longue durée d'un employé de son poste de travail, pour une période de plus de trois (3) mois, ne sont pas comptabilisées aux fins de l'établissement des mille deux cents (1 200) heures;

- l'absence de longue durée inclut le congé pour maladie ou accident, les congés parentaux, le congé syndical, le congé sans solde, le congé à traitement différé de même que la période au cours de laquelle un employé est affecté à un travail allégé et la période pendant laquelle un employé est affecté à un autre emploi en raison de la perte de son permis de conduire;
- le syndicat est informé par écrit de ces remplacements. Le syndicat reçoit un relevé mensuel des employés qui ont effectué au cours des cinquante-deux (52) dernières semaines, plus de huit cents (800) heures dans un emploi supérieur.

9.05 Un poste vacant est pourvu dans les trois (3) mois suivants. Ce délai est de quatre (4) mois si aucune liste d'aptitude n'est en vigueur à la date de la vacance du poste.

Cependant, le paragraphe précédent ne s'applique pas si l'employeur, avant l'expiration de ce délai, avise par écrit le syndicat de l'abolition ou de la modification de ce poste ou que pour des motifs justifiables, les besoins de la Ville n'exigent pas que ce poste soit pourvu immédiatement; dans ce dernier cas, le syndicat est avisé par écrit de la date où le poste vacant sera pourvu, date à compter de laquelle s'appliquent les délais prévus au paragraphe précédent.

9.06 Un poste vacant peut être d'abord pourvu par réaffectation pour des postes de la même classe ou d'une classe inférieure en tenant compte de l'ancienneté, de la titularisation et des capacités à satisfaire aux exigences de l'emploi. Dans ce cas, l'employeur considère dans l'ordre les catégories suivantes d'employés inscrits sur les listes en vigueur au moment où le poste devient vacant en application de la clause 9.04 ou à la date mentionnée à l'avis envoyé au syndicat en vertu du deuxième paragraphe de la clause 9.06.

- a) L'employé régulier déclaré incapable de remplir son emploi pour des raisons médicales ou physiques.
- b) L'employé en surnombre.

9.07 Si un poste vacant ne peut être pourvu conformément à la clause 9.06, le poste est octroyé par ordre d'ancienneté à l'employé dont le nom apparaît sur la liste d'aptitude pour des postes vacants à pourvoir.

Lorsqu'il n'y a pas de liste d'aptitude en vigueur ou lorsque la liste d'aptitude est épuisée au moment où un poste devient vacant, l'employeur s'engage à appliquer la procédure énoncée à la clause 9.09.

Si la liste est insuffisante pour répondre aux besoins, la Ville affiche pour ajouter des personnes à la liste en vigueur. Ces ajouts constituent une liste complémentaire qui est utilisée à la suite de la liste en vigueur.

- 9.08 L'employé est titularisé à un emploi lorsqu'il est nommé conformément aux clauses 9.06 et 9.07.

Un employé qui obtient un nouvel emploi (titularisation) y demeure pour un minimum de dix-huit (18) mois, à moins qu'il puisse obtenir un autre emploi d'une classe supérieure.

Exceptionnellement, un employé d'une division des travaux publics des arrondissements peut postuler pour le même emploi qu'il vient d'obtenir dans un autre arrondissement si cet emploi devient disponible dans les six (6) mois de sa nomination dans son arrondissement d'origine.

- 9.09 Confection des listes d'aptitude

Au besoin, l'employeur établit des listes d'aptitude pour les emplois inscrits à la convention collective. Ces listes servent à pourvoir les postes vacants, ou à effectuer les affectations.

Liste d'aptitude pour pourvoir les postes vacants :

La liste d'aptitude pour pourvoir les postes vacants est établie à la suite d'un concours et la procédure suivante s'applique :

- a) un avis est affiché au moins quinze (15) jours ouvrables dans toutes les unités administratives et transmis au syndicat. Lors de son inscription, l'employé **est** considéré pour les postes vacants à pourvoir. Après cet affichage, l'employeur fait parvenir au syndicat le nom des employés qui ont posé leur candidature. L'employeur ne peut annuler l'avis de concours une fois affiché, à moins d'entente avec le syndicat. Une copie de l'avis est transmise aux employés auxiliaires mis à pied;
- b) un employé absent du travail durant toute la période d'affichage ou un employé désirant une mutation, une rétrogradation ou un remplacement peut, s'il le demande, s'inscrire aux concours même si les délais d'inscription sont terminés. Sa candidature est considérée pour les postes qui deviennent vacants à compter du lendemain de l'inscription de sa candidature pour l'emploi concerné s'il satisfait aux exigences de l'emploi;
- c) une fois l'affichage terminé, une liste d'aptitude est établie pour pourvoir les postes vacants en tenant compte du statut des employés. **Cette liste doit** refléter, par ordre d'ancienneté, le nom des employés qui ont satisfait aux exigences de l'emploi;
- d) malgré toute autre disposition, l'employé nommé à un poste vacant et qui acquière le statut d'employé régulier, est toutefois sujet, s'il n'a pas complété sa période d'essai, à une période d'essai de **sept cent vingt (720)** heures;

- e) l'employé nommé à un poste vacant est sujet à une période d'essai d'une durée maximale de cinq cent vingt (520) heures incluant les heures normales de travail effectuées dans cet emploi, au cours des six (6) derniers mois. Lorsque l'employeur met fin à la période d'essai, il doit établir que l'employé ne satisfait pas aux exigences normales du poste;
- f) si aucun employé régulier ou auxiliaire ayant posé sa candidature ne satisfait aux exigences de l'emploi ou, si aucun employé régulier ou auxiliaire ne pose sa candidature, l'employeur procède à son choix.

Liste d'aptitude pour les affectations :

- a) **une liste d'aptitude pour les affectations est établie en tenant compte du service ou de l'arrondissement, du statut des employés, de leur ancienneté et de leur capacité à satisfaire aux exigences de l'emploi. Cette liste est mise à jour au début de chaque mois;**
- b) **l'employé qui satisfait aux exigences de l'emploi est inscrit seulement sur une liste d'aptitude pour des emplois de classe égale ou supérieure;**
- c) pour être inscrit sur une liste d'aptitude pour des affectations à l'emploi d'opérateur de niveau I et II, l'employé doit être qualifié sur au moins un des équipements faisant partie de l'emploi;
- d) si aucun employé régulier ou auxiliaire ne satisfait aux exigences de l'emploi, l'employeur procède à son choix.

9.10 Liste d'aptitude pour pourvoir les postes vacants :

Chaque liste d'aptitude **pour pourvoir des postes vacants**, établie à la suite d'un concours, demeure en vigueur pour une période de douze (12) mois, de la date de la fin de période d'affichage. Cette liste est transmise au syndicat.

Lors du renouvellement d'une liste, l'employé y conserve automatiquement son nom.

Toutefois, si les exigences de l'emploi ont été modifiées au cours de la période de douze (12) mois, l'employé doit se qualifier à nouveau pour être inscrit sur la liste.

L'employé inscrit sur une liste d'aptitude pour pourvoir des postes vacants et qui refuse un poste vacant voit son nom retiré de la liste d'aptitude pour les postes vacants dans ce port d'attache pour douze (12) mois. La présente disposition ne s'applique pas dans les cas de refus reliés à la dotation d'un poste dont l'horaire de travail est de soir ou de nuit.

Liste d'aptitude pour les affectations :

L'employé qui répond nouvellement aux exigences de l'emploi voit son nom inscrit sur la liste d'aptitude pour les affectations le premier jour du mois de calendrier suivant sa qualification.

L'employé **régulier** inscrit sur une liste d'aptitude pour les affectations et qui refuse une affectation dans son port d'attache voit son nom retiré de la liste pour douze (12) mois. Il en est de même lorsque l'employé **régulier** refuse une affectation dans un autre port d'attache alors qu'il travaille sur le territoire desservi par cette autre unité administrative et que cette affectation est pour un emploi qui n'existe pas dans son port d'attache. L'employé **régulier** inscrit sur une liste d'aptitude pour les affectations à l'opération d'un équipement motorisé et qui refuse une affectation dans son port d'attache voit son nom retiré de la liste pour l'opération de cet équipement pour douze (12) mois.

L'employé régulier nouvellement inscrit sur la liste d'aptitude pour les affectations ne peut refuser une affectation et ne peut voir son nom retiré de cette liste pour une durée de trois (3) ans à partir de sa date d'inscription. L'employé auxiliaire inscrit sur la liste d'aptitude pour les affectations ne peut refuser une affectation et ne peut voir son nom retiré de cette liste.

Toutefois, si les exigences de l'emploi ont été modifiées, l'employé doit se qualifier à nouveau pour **demeurer** inscrit sur la liste.

9.11 L'employé, choisi après l'expiration du délai prévu à la clause 9.05, reçoit pour les heures normales de travail le taux de salaire prévu à son nouvel emploi, rétroactivement à la date d'expiration du délai, sauf si le prolongement du délai est causé par une période d'essai insatisfaisante d'un candidat ou pour toute autre raison hors de la volonté de l'employeur.

9.12

a) L'employé qui, sans avoir quitté le service de l'employeur, revient dans l'unité de négociation après en avoir été exclu moins de six (6) mois au cours d'une année civile, pour cause de remplacement, conserve et accumule son ancienneté pour le temps exclu de l'unité.

Si le remplacement excède six (6) mois par année civile, l'employé conserve, mais n'accumule pas d'ancienneté pour l'excédent.

b) Un employé qui, sans avoir quitté le service de l'employeur, revient dans l'unité de négociation après en avoir été exclu pour toute autre cause que le remplacement, conserve son ancienneté sans l'accumuler pour le temps exclu de l'unité.

Aux fins de l'application de cette clause, le remplacement signifie le remplacement d'une personne ne faisant pas partie de l'unité d'accréditation, qui est au service de l'employeur et qui est absente pour cause de maladie, accident, vacances, congé sans traitement, congé à traitement différé, congé parental ou l'une et l'autre de ces absences. Pour chaque affectation, l'employeur fournit au syndicat le nom de la personne remplacée.

9.13 L'employé régulier reprenant le service après avoir été absent pour une période d'invalidité présumée permanente reprend ses droits d'ancienneté acquise à ce moment. Cette personne est replacée, compte tenu de ses capacités physiques à un poste de son ancien emploi à la condition qu'il y ait vacance; sinon, elle est replacée conformément à la clause 9.06.

9.14

- a) L'employé régulier titularisé à un emploi ne peut être remplacé par un employé régulier titularisé à un autre emploi ou par un employé auxiliaire, s'il y a du travail disponible dans son emploi. L'employé régulier doit accomplir tout autre travail que celui de sa fonction propre, s'il en est requis, mais sans diminution de salaire.
- b) Malgré le paragraphe précédent et à l'intérieur du port d'attache d'un arrondissement ou d'un service, l'employé régulier titularisé à un emploi de type de chauffeur niveau 1 ou de niveau 2, d'opérateur de niveau 1 ou de niveau 2, de chauffeur de camion sanitaire à chargement latéral, de râteleur préposé à l'unité d'asphalte ou de préposé à la signalisation routière ou temporaire, qui n'a pas de travail dans son emploi, est affecté de préférence à tout autre employé ayant moins d'ancienneté que lui pour occuper temporairement un emploi de type de chauffeur ou d'opérateur de classe égale ou inférieure à sa titularisation pour lequel il est apte, à l'exception de chauffeur-gardien.
- c) L'employé régulier sans travail dans son emploi est affecté prioritairement dans son port d'attache. Cette affectation s'effectue, en tenant compte de sa capacité à satisfaire aux exigences de l'emploi, à un emploi de classe égale ou inférieure à la condition d'avoir plus d'ancienneté que l'employé dont le nom est inscrit sur la liste d'aptitude.

9.15 Affectation saisonnière (hiver et été)

- a) L'affectation saisonnière s'effectue pour la durée de la programmation des travaux qui doivent être exécutés ou selon la spécialité demandée pour la durée des travaux spécifiques.

Au début de chaque saison, la Ville identifie ses programmes de travaux saisonniers et l'affectation s'effectue :

- i) en débutant par les postes en fonction supérieure jusqu'aux postes en fonction inférieure;
 - ii) par ordre d'ancienneté, à partir des listes d'aptitude des employés réguliers du territoire de l'arrondissement ou du territoire desservi.
- b) L'employé affecté selon la clause 9.15 a) doit compléter son affectation saisonnière.
 - c) La liste d'aptitude utilisée pour l'affectation saisonnière inclut les employés de même classe.

- d) L'employé régulier sans travail dans son emploi est affecté prioritairement dans son arrondissement, dans le port d'attache qui dessert le territoire où il travaille. Cette affectation s'effectue, en tenant compte de sa capacité à satisfaire aux exigences de l'emploi, à un emploi de classe égale ou inférieure, à la condition d'avoir plus d'ancienneté que l'employé dont le nom est inscrit sur la liste d'aptitude.

9.16 Affectations temporaires de plus de cinq (5) jours ouvrables

Si un besoin temporaire de travail de plus de cinq (5) jours ouvrables survient en dehors des périodes d'affectation saisonnière prévues plus haut, l'affectation temporaire de l'employé régulier s'effectue de la façon suivante :

1. Par ancienneté et parmi les employés du port d'attache dont le nom apparaît sur la liste d'aptitude pour l'emploi;
2. Par ancienneté parmi les employés de l'arrondissement ou du territoire desservi et dont le nom apparaît sur la liste d'aptitude pour l'emploi.

9.17 Affectation temporaire de cinq (5) jours ouvrables ou moins.

- a) L'affectation est offerte par ancienneté aux employés réguliers de la division dans le port d'attache dont le nom apparaît sur la liste d'aptitude pour l'emploi.
- b) Lorsqu'aucun employé n'est disponible dans la division d'un port d'attache d'un service central, l'employeur affecte l'employé conformément aux règles de la clause 9.18.
- c) Lorsqu'il n'y a pas de liste d'aptitude en vigueur, ou lorsque la liste est épuisée, et qu'il est nécessaire d'effectuer une affectation temporaire d'un ou des employé(s), leur affectation se fait en tenant compte de leur ancienneté et de leurs capacités à satisfaire aux exigences de cette affectation.

9.18 Pour les employés de métier de la construction ou de la mécanique, l'affectation de plus de cinq (5) jours et de cinq (5) jours ou moins s'effectue de la façon suivante :

1. Parmi les employés du territoire desservi dont le nom apparaît sur la liste d'aptitude.
2. Par ancienneté parmi les employés de la Ville dont le nom apparaît sur la liste d'aptitude.

9.19

- a) Advenant qu'un employé régulier, pour des raisons physiques ou médicales, compte tenu des dispositions des clauses 16.08, 17.06 et 17.12, soit trouvé inapte à remplir son emploi, l'employeur peut, malgré les autres dispositions de l'article 9.00, affecter cette personne en priorité à un emploi compatible avec son état médical et physique. Le syndicat est informé de la décision de la Ville.

- b) L'employé régulier trouvé inapte temporairement, pour des raisons physiques ou médicales est affecté compte tenu de son ancienneté et de ses capacités à un poste du même emploi ou à un poste de travail disponible de classe égale ou inférieure à sa titularisation, de préférence à l'intérieur de la division du port d'attache.

9.20 L'employé régulier jouit de la garantie de la continuité d'emploi et ne peut être mis à pied.

L'ancienneté d'un employé est reconnue et acquise à l'expiration de la période définie à l'article 4.00. Si la période d'essai est non satisfaisante, elle peut être prolongée, après entente avec le syndicat, jusqu'à deux cents (200) heures rémunérées à son taux normal au cours d'une période de trois (3) mois.

Les absences prévues à cette convention, n'interrompent pas le calcul de l'ancienneté à la condition que l'employé régulier ait complété la période d'essai prescrite par la convention. Les heures payées à taux régulier sont comptées dans le cumul de l'ancienneté de l'employé auxiliaire. Cependant, un employé auxiliaire rappelé se voit créditer huit (8) heures d'ancienneté par jour de travail quel que soit le nombre d'heures effectuées.

Dans le cas des employés auxiliaires, l'employé aura l'opportunité de refuser à l'avance d'effectuer deux (2) quarts de travail consécutifs de soir et de nuit sans affecter son cumul d'ancienneté, une période de huit (8) heures lui étant créditées s'il ne peut récupérer la journée de travail ainsi perdue. Il conserve son droit de rappel pour ce jour ouvrable.

Les heures de travail, non effectuées par un employé auxiliaire en raison d'une absence causée par un accident de travail ou une maladie professionnelle survenue alors qu'à l'emploi de la Ville, sont ajoutées à l'accumulation de l'ancienneté. Ces heures sont celles que l'employé auxiliaire aurait effectuées compte tenu de ses qualifications, de son ancienneté, et ce, uniquement pour les vingt-quatre (24) premiers mois de la période d'invalidité totale reconnue en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Les heures de travail, non effectuées par un employé auxiliaire en raison d'une absence causée par une maladie ou un accident non imputable au travail, sont ajoutées à l'accumulation de l'ancienneté; ces heures sont celles que l'employé auxiliaire aurait effectuées compte tenu de ses qualifications, de son ancienneté, et ce, uniquement pour les absences de trois (3) jours consécutifs et plus, justifiées par un certificat médical, jusqu'à un maximum de vingt-six (26) semaines.

La liste d'ancienneté des employés auxiliaires est établie au dernier samedi du mois de mars et du mois de septembre de chaque année et elle prend effet à compter du deuxième dimanche du mois suivant.

9.21 Un employé perd son ancienneté et par conséquent son emploi :

- a) s'il est renvoyé pour cause;
- b) s'il quitte l'employeur de son plein gré ou s'il prend sa retraite;

- c) s'il ne se rapporte pas au travail dans une période de sept (7) jours de calendrier suivant un avis de convocation, sauf dans le cas de maladie ou d'accident;
- d) si, pour une raison d'ordre physique ou médical, l'employé auxiliaire ne travaille pas pour l'employeur pour une période excédant douze (12) mois, à l'exception de l'absence pour une cause d'accident ou une maladie imputable au travail. alors qu'il travaille pour la Ville.

9.22 L'employé dont l'ancienneté a été reconnue avant la signature de la convention conserve l'ancienneté ainsi reconnue. Dans les cas d'erreurs, les corrections nécessaires sont effectuées.

9.23 Le 1^{er} février de chaque année, l'employeur affiche dans chaque port d'attache la liste d'ancienneté contenant le nom de chaque employé de chaque division du port d'attache, son numéro d'identification, sa titularisation et son ancienneté. L'ancienneté est établie au 31 décembre de l'année en cours. La liste d'ancienneté de tous les employés est disponible sur support informatique dans chaque unité administrative.

9.24 Si des modifications doivent survenir à la structure ou aux systèmes administratifs de la Ville et qu'elles ont des effets sur le présent article, les parties doivent se rencontrer en vue de convenir des adaptations nécessaires.

9.25 Dispositions particulières pour les employés auxiliaires :

- a) Arrondissements :

Les rappels au travail et les mises à pied d'un employé auxiliaire **s'effectuent** selon l'ordre d'ancienneté dans la liste où son nom est inscrit dans la mesure où il peut satisfaire aux exigences de l'emploi. L'employé auxiliaire est rappelé ou maintenu au travail avant celui en période d'essai. Chaque employé auxiliaire **voit** son nom inscrit sur une seule liste de rappel utilisée sur le territoire des arrondissements suivants :

- Arrondissement de Beauport
- Arrondissement de Charlesbourg
- Arrondissement de La Cité – Limoilou
- Arrondissement des Rivières
- Arrondissement **de La** Haute-Saint-Charles
- Arrondissement **de** Sainte-Foy – Sillery – **Cap-Rouge**

En cas d'épuisement de sa liste de personnel auxiliaire, et avant de recourir aux employés à l'essai, l'arrondissement concerné **doit** recourir aux employés auxiliaires disponibles qui sont inscrits sur la liste de rappel de l'arrondissement auquel il est jumelé **et par la suite, aux employés auxiliaires disponibles qui sont inscrits sur la liste de rappel des autres arrondissements.**

Les jumelages des arrondissements sont les suivants :

- La Cité – Limoilou ET Les Rivières
- Sainte-Foy – Sillery – **Cap-Rouge** ET La Haute-Saint-Charles
- Charlesbourg ET Beauport

La priorité des affectations est donnée à l'employé auxiliaire qui travaille dans son arrondissement, par la suite, à l'employé auxiliaire qui provient de l'arrondissement en jumelage et, finalement, à l'employé auxiliaire qui provient des autres arrondissements.

L'employé auxiliaire provenant de la liste de rappel de l'arrondissement en jumelage ou de la liste de rappel des autres arrondissements voit son ancienneté reconnue pour les affectations à partir de son 6^e jour consécutif de travail dans cet arrondissement.

- b) L'employé auxiliaire détenant une qualification d'emploi de métier voit son nom inscrit sur une liste de rappel utilisée sur l'ensemble du territoire de la Ville selon les modalités suivantes :
- les appels au travail s'effectuent par ancienneté;
 - l'employé auxiliaire au service de la Ville à la signature de la convention est appelé en priorité au travail dans le territoire desservi auquel il est actuellement affecté;
 - l'employé auxiliaire doit accepter une affectation dans un autre territoire desservi si aucun employé qualifié ayant moins d'ancienneté n'est disponible;
 - lors des mises à pied, l'employé auxiliaire peut remplacer l'employé auxiliaire de même métier ayant moins d'ancienneté à la Ville s'il le désire;
 - les employés de métier engagés après la signature de la convention collective sont rappelés au travail, sur l'ensemble du territoire, par ancienneté.
- c) Le cimentier-applicateur voit son nom inscrit sur la liste prévue au paragraphe a). Toutefois, lorsqu'il est affecté au Service de la gestion des immeubles, le processus prévu au paragraphe b) s'applique.
- d) En cas de mise à pied dans un port d'attache requérant un remplacement à un autre port d'attache, l'employeur procède le plus tôt possible à ce remplacement avec un maximum d'un (1) jour.
- e) L'employé qui détient un certificat de qualification reconnu en mécanique ou dans l'industrie de la construction ou qui est qualifié à des emplois du domaine de l'horticulture, l'arboriculture, du jardinage et du traitement de l'eau, choisit lors de sa première (1^{re}) mise à pied, s'il désire être appelé au travail à tout autre emploi que celui de son métier. L'employé peut modifier son choix tous les douze (12) mois.

- f) L'employé auxiliaire est considéré pour les listes créées en vertu de la clause 9.09 qui servent aux affectations temporaires dans les arrondissements où il est appelé au travail.
- g) L'employé auxiliaire peut demander au directeur de son service ou de son arrondissement que son nom soit rayé temporairement de la liste de rappel durant la période de déneigement prévue à la clause 12.08 s'il trouve un emploi à plein temps chez un autre employeur et que cet emploi ne soit pas relié aux travaux de la neige.

9.26 L'employé doit informer le plus tôt possible la personne qui effectue les rappels au travail de tout changement d'adresse et de numéro de téléphone.

Les rappels au travail se font par téléphone au dernier numéro transmis au responsable des affectations. Si l'employé ne peut être rejoint rapidement ou s'il est non disponible la Ville affecte l'employé immédiatement disponible sur la liste de rappel pour les affectations de cinq (5) jours ou moins.

L'employé non rejoint ou non disponible conserve, pour le jour ouvrable suivant, son droit de rappel pour tout besoin additionnel de main-d'œuvre. Cependant, s'il s'agit d'un rappel au travail pour une durée de plus de cinq (5) jours ouvrables, l'employé est informé sans délai par lettre recommandée. Il doit se rapporter à son supérieur le plus tôt possible, et, au plus tard, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de sa convocation. Cette personne est alors rappelée pour combler la prochaine demande de main-d'œuvre ou pour remplacer, dans les trois (3) jours ouvrables suivants, l'employé auxiliaire ayant moins d'ancienneté et étant au travail depuis plus de cinq (5) jours.

L'employé auxiliaire ne peut se voir offrir plus de quarante (40) heures de travail régulier dans une même semaine.

Dans le cas de travaux de neige, l'employé rappelé doit se présenter au travail immédiatement.

Dans les cas d'erreur de la part de l'employeur quant au respect des droits d'ancienneté, lors d'une mise à pied ou d'un rappel, les employés lésés peuvent réclamer le salaire perdu pour les journées normales de travail ainsi perdues.

9.27

- a) Si l'employé auxiliaire travaille dans une même division depuis dix (10) jours, il a droit à un préavis écrit d'au moins deux (2) jours ouvrables en cas de mise à pied, sauf si, lors de son rappel au travail, un écrit donnant la durée de son embauchage lui est remis ou transmis.
- b) Si l'employeur verse à l'employé une indemnité de mise à pied équivalente à huit (8) heures de travail, au taux des heures normales effectuées le jour ouvrable précédant sa mise à pied, l'employeur n'est pas tenu de donner un préavis.

9.28 L'employé auxiliaire ne peut être nommé employé régulier tant qu'il ne satisfait pas aux normes physiques et médicales; lorsqu'il y satisfait, il est admissible à la catégorie d'employé régulier, conformément aux dispositions de la convention.

L'employé à l'essai ne peut être nommé employé auxiliaire tant qu'il ne satisfait pas aux normes physiques et médicales; s'il ne remplit pas les normes physiques et médicales, il est immédiatement remercié de ses services et ne peut être réembauché tant qu'il ne satisfait pas à ces normes de l'avis de l'employeur.

9.29 Transfert d'activités

Lors d'un transfert ou d'un regroupement d'activités, les besoins de main-d'œuvre seront comblés par ancienneté des employés du ou des ports d'attache concernés par le transfert d'activités, pourvu que ces derniers soient qualifiés pour effectuer le travail requis après une courte période de familiarisation au besoin.

Dans le cas de refus, l'Employeur peut désigner aux fins de transfert le ou les employés qualifiés ayant le moins d'ancienneté en fonction des besoins concernés.

9.30 Assignation temporaire d'employé(s) dans un autre port d'attache

Lorsque l'Employeur aura besoin de transférer temporairement de la main-d'œuvre régulière, celui-ci convoquera le syndicat au préalable pour discuter de son application.

9.31 Malgré les dispositions de la convention collective, l'employé nommé à un emploi régulier de préposé aux loisirs ne peut bénéficier des dispositions des articles 9.15 et 9.16 de la convention collective pour une durée de deux (2) ans à compter de sa nomination.

9.32 Lorsqu'un employé est présent sur les lieux du travail en vertu des articles 12.08 a) et 12.11, il peut effectuer les tâches d'un autre emploi s'il répond aux exigences de l'emploi concerné et s'il n'est pas nécessaire de rappeler au travail un autre employé pour le remplacer dans son propre emploi.

Le paragraphe précédent ne s'applique pas pour les emplois de tuyauteur et de préposé au réseau d'aqueduc et d'égout lors de bris d'aqueduc.

ARTICLE 10.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI

10.01 Pendant la durée de la convention, aucun employé régulier ne peut être congédié, mis à pied, ni subir de baisse de salaire, par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques, ou de transformations ou de modifications quelconques dans la structure ou dans le système administratif de l'employeur, ainsi que dans les procédés de travail ou par suite de l'attribution d'ouvrage à contrat ou de manque de travail.

10.02 Si l'employeur abolit un poste couvert par la convention, occupé par un employé régulier, ou le modifie de telle manière qu'il doive être remplacé, le syndicat en est averti immédiatement et le cas de l'employé concerné est soumis au comité de relations de travail dans les plus brefs délais et de préférence au moins un (1) mois à l'avance. Le comité se réunira sans délai afin d'étudier le cas.

L'employé concerné peut en tenant compte de son ancienneté, de ses aptitudes et de ses qualifications :

- a) déplacer, à sa division de son port d'attache, l'employé régulier possédant la même titularisation et ayant le moins d'ancienneté; ou
- b) déplacer à une autre division dans le territoire de l'arrondissement, l'employé régulier ayant la même titularisation et le moins d'ancienneté; ou
- c) être remplacé dans un autre poste de travail vacant du même emploi à une autre division d'un autre port d'attache; ou
- d) s'inscrire à tout concours en vigueur à la date de l'abolition ou de la modification de son poste de travail.

10.03 L'employé qui ne peut être remplacé conformément aux paragraphes a), b) et c) de la clause 10.02 ou la personne déplacée en vertu de cette même clause et qui ne peut en bénéficier, est remplacé compte tenu de son ancienneté, de ses aptitudes et de ses qualifications :

- a) à un poste de travail vacant d'un emploi de même classe que celui de sa titularisation;
- b) à un poste de travail vacant d'un emploi de classe inférieure à celui de sa titularisation.

10.04 L'employé concerné conserve son salaire et tous ses droits en conformité avec les dispositions de cette convention. Les frais occasionnés par sa réadaptation sont assumés par l'employeur.

L'employé remplacé à un autre emploi conserve sa classe de rémunération s'il devient inapte à exercer l'emploi auquel il a été reclassé à condition de demeurer apte à exercer les tâches du poste aboli ou modifié.

Cependant, dès qu'un poste correspondant à son ancienne titularisation devient vacant, l'employé doit accepter son affectation à ce poste pour conserver ses augmentations salariales.

En cas de refus, l'employé reçoit le taux de salaire prévu à sa nouvelle titularisation.

Si plusieurs employés ont été remplacés suite à l'abolition de leurs postes et qu'un poste de leur ancienne titularisation devient vacant, le mécanisme prévu à la clause 9.06 s'applique aux fins d'affectation.

10.05 Le comité de relations de travail aura en outre le pouvoir de recommander toutes mesures jugées nécessaires afin de permettre à l'employé de s'adapter à un autre emploi. En cas de désaccord du comité ou si l'employeur n'applique pas les recommandations du comité, le cas est considéré comme un grief et soumis directement à l'arbitrage en la manière prévue à l'article 7.00, l'arbitre pouvant rendre sentence selon la justice et l'équité.

11.01

- a) La période de paie est d'une durée de quatorze (14) jours civils s'étendant du dimanche au samedi de la semaine suivante et le personnel est payé le deuxième jeudi suivant la fin de la période de paie.
- b) La paie se fait par dépôt bancaire direct dans l'institution financière choisie par l'employé.
- c) Si le jeudi est chômé, le personnel est payé le jour ouvrable précédent.

11.02

- a) L'employeur remet à l'employé, tous les deuxièmes jeudis, un relevé de paie et des retenues sur lequel on trouve les mentions suivantes :
 - i) la date de la paie et la période de travail qui y correspond;
 - ii) le nombre d'heures et le montant payé au taux normal et au taux supplémentaire;
 - iii) le montant et la nature des primes;
 - iv) le montant détaillé des déductions;
 - v) le montant net versé.
- b) L'employeur inscrit sur l'état des revenus (T4 ou Relevé 1) de l'employé la cotisation syndicale fixée par le syndicat et retenue sur la paie.

11.03 Tout employé qui est mis à pied, congédié ou quitte son emploi de son plein gré, doit recevoir le plus rapidement possible les sommes qui lui sont dues.

11.04 La correction des erreurs dans la paie de tout employé se fait dans les quinze (15) jours ouvrables, sans préjudice au droit de l'employeur de retenir ou de recouvrer en tout temps, de façon raisonnable, les sommes payées en trop; à moins d'entente contraire avec l'employé, cette récupération se fait sur une base hebdomadaire de 10 % de son salaire brut, si l'employeur est responsable d'avoir versé des sommes en trop.

11.05 L'employé régulier titularisé à un emploi, qui est chargé d'exercer temporairement un emploi d'une titularisation :

- a) inférieure, conserve le taux de salaire de l'emploi auquel il est titularisé;
- b) supérieure, est rémunéré au taux de cet emploi.

11.06 L'employé cumulant simultanément deux (2) emplois reçoit le taux de l'emploi le mieux rémunéré pour la durée du cumul.

11.07 L'employé qui remplit temporairement toute autre fonction non prévue à la convention, pour une période de plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, est rémunéré selon l'alternative la plus favorable, soit au taux horaire minimum de ladite fonction qui lui assure une augmentation de 4 % de son salaire, soit au taux horaire de sa titularisation plus, s'il dirige du personnel, la prime prévue pour le chef d'équipe. Pour toute période inférieure, l'employé reçoit la prime de chef d'équipe.

11.08

- a) L'employé régulier reclassé à une classe inférieure pour cause de changements technologiques, techniques, structuraux, organisationnels ou d'évaluation d'emploi, conserve sa classe de rémunération et bénéficie des hausses de salaire apportées, à moins de refuser une affectation au même emploi. À compter du 1^{er} janvier 2005, l'employé dont le traitement est supérieur au traitement fixé pour sa classe d'emploi a droit à 50 % de la majoration économique des échelles intégrée à son salaire et l'autre 50 % est versé sous forme de montant forfaitaire. Aux fins des régimes de retraite, ce montant sera payable à chaque période de paie pour chaque année concernée. Tant que l'employé reçoit un traitement supérieur à celui fixé pour sa classe d'emploi, il bénéficie de 50 % des augmentations économiques et de 50 % en montant forfaitaire versable pour une année.
- b) L'employé régulier reclassé pour cause d'inaptitude physique ou médicale conserve son taux de salaire et bénéficie de 50 % de toute hausse apportée à sa nouvelle classe, jusqu'à ce que son salaire et celui attaché à sa nouvelle classe se rejoignent; par la suite il est rémunéré selon le salaire correspondant à sa nouvelle classe.
- c) L'employé replacé conformément au paragraphe b) de la clause 9.19 conserve son taux de salaire durant vingt-six (26) semaines comme établi à la clause 17.04. À cette date, son salaire est réduit d'un montant égal à 50 % de la dernière hausse apportée au taux de salaire de la classe de sa titularisation jusqu'à ce qu'il soit apte à reprendre son poste de travail. Il bénéficie, par la suite, de 50 % de toute hausse apportée à la classe de sa titularisation. Si l'employé doit être reclassé sur une base permanente, le paragraphe précédent s'applique.

11.09 Taux de salaire et rétroactivité

- a) **Pour les années 2011, 2012, 2013 et 2014, les majorations économiques sont de 1.5 % pour chacune de ces années et les taux horaires apparaissent à l'annexe « A ».**

Pour les années 2015, 2016, 2017 et 2018, les majorations économiques sont de 2 % pour chacune de ces années et les taux horaires apparaissent à l'annexe « A ».

Pour les années 2015, 2016, 2017 et 2018, les majorations économiques différées sont de 0.25 % pour chacune de ces années et les taux horaires apparaissent à l'annexe « A ».

Les majorations économiques différées sont pour les années 2011, 2012, 2013 et 2014, mais applicable uniquement pour les années 2015, 2016, 2017 et 2018, et ce, sans rétroactivité.

- b) Pour la période comprise entre le 1er janvier 2011 et le 31 décembre 2011, l'employé reçoit un ajustement de salaire rétroactif équivalant à 1.5 % des gains applicables à l'année 2011. Ces gains incluent toutes les heures rémunérées et les indemnités versées par l'employeur à la suite d'une absence en maladie ou en accident de travail. Cet ajustement constitue du « salaire » aux fins du régime de retraite.**
- c) Pour la période comprise entre le 1er janvier 2012 et le 31 décembre 2012, l'employé reçoit un ajustement de salaire rétroactif équivalant à 3.02 % des gains applicables à l'année 2012. Ces gains incluent toutes les heures rémunérées et les indemnités versées par l'employeur à la suite d'une absence en maladie ou en accident de travail. Cet ajustement constitue du « salaire » aux fins du régime de retraite.**
- d) Pour la période comprise entre le 1er janvier 2013 et le 31 décembre 2013, l'employé reçoit un ajustement de salaire rétroactif équivalant à 4.57 % des gains applicables à l'année 2013. Ces gains incluent toutes les heures rémunérées et les indemnités versées par l'employeur à la suite d'une absence en maladie ou en accident de travail. Cet ajustement constitue du « salaire » aux fins du régime de retraite.**
- e) Pour la période comprise entre le 1er janvier 2014 et le dimanche précédent le moment de la signature de la présente convention collective, l'employé reçoit un ajustement de salaire rétroactif équivalant à 6.14 % des gains applicables pour cette période. Ces gains incluent toutes les heures rémunérées et les indemnités versées par l'employeur à la suite d'une absence en maladie ou en accident de travail. Cet ajustement constitue du « salaire » aux fins du régime de retraite.**
- f) Les employés à l'emploi de la Ville au moment de la signature de la convention collective ainsi que ceux, après le 1er janvier 2011, déclarés en invalidité présumée permanente, admis à leur retraite ou les ayants droit de l'employé décédé ont droit à l'ajustement de salaire rétroactif.**
- g) Lors du versement de ces ajustements de salaire rétroactif, l'employeur prélève les sommes dues en raison de l'augmentation de la cotisation de l'employé au régime de retraite applicable rétroactivement au 1er janvier 2014.**
- h) Le dimanche précédent le moment de la signature de la convention collective, une nouvelle échelle salariale avec de nouveaux taux de salaire s'applique pour les classes d'emploi de 8 à 12.**

- i) **Les emplois visés par une modification de classe au moment de la signature de la convention collective sont ajustés à un nouveau taux de salaire d'une nouvelle classe d'emploi, et ce, le dimanche précédent le moment de la signature de la convention collective.**
- j) **Les échelles salariales applicables à compter du 1er janvier 2011 apparaissent à l'annexe « A ».**
- k) **L'employeur versera les montants prévus au plus tard le 6 novembre 2014.**

11.10 Aucun employé, à l'emploi de la Ville à la signature de la convention collective, ne peut subir de baisse de salaire sauf si autrement prévu à la convention collective.

ARTICLE 12.00 HEURES SEMAINES DE TRAVAIL

12.01 Régime général

Sous réserve des dispositions des autres clauses et articles, la semaine normale de travail est établie à quarante (40) heures, réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures consécutives, du lundi au vendredi inclusivement, de 8 h à 16 h; le samedi et le dimanche sont les deux (2) jours de congé hebdomadaire.

12.02 Période de repas

- a) L'employé qui travaille sur une période de huit (8) heures consécutives a droit à quarante (40) minutes rémunérées pour le repas; sauf pour le Service de la gestion des équipements motorisés où la période est de **trente-cinq (35) minutes**.
- b) Lors de circonstances exceptionnelles ou lors de situations d'urgence, l'employeur peut déplacer la période du repas d'un employé, mais cette période ne peut être retardée de plus d'une (1) heure.
- c) **L'employé qui travaille sur la route n'est pas tenu de demeurer à son endroit de travail pendant le repas, à la condition que son déplacement s'effectue à l'intérieur de la période prévue pour le repas.**

12.03 Pause

- a) L'employé qui travaille sur une période de huit (8) heures consécutives a droit à une pause de dix (10) minutes vers le milieu de la **première** moitié de sa journée de travail; sauf pour le Service des équipements motorisés où la pause est de quinze (15) minutes.

- b) Pour des raisons particulières et exceptionnelles, la pause peut être annulée sur demande du supérieur et après acceptation des employés du groupe de travail concerné; dans le cas où il n'y aurait pas unanimité, entre les employés d'un même groupe, la pause est donnée. Dans le cas où la pause est annulée, l'employé est rémunéré pour dix (10) minutes non arrondies, selon l'horaire concerné, au taux des heures supplémentaires applicable. Les pauses peuvent être annulées indépendamment l'une de l'autre.

c) L'employé est tenu de demeurer à son endroit de travail pendant la pause.

12.04 Dispositions particulières relatives à la pause-café et repas

- a) Pour l'employé qui travaille sur un horaire continu de 5 h à 13 h, la période de repas de quarante (40) minutes est prise **de 7 h 40 à 8 h 20** à moins que le contremaître n'en décide exceptionnellement autrement, conformément au paragraphe b) de la clause 12.02. Cette période de **quarante (40)** minutes comprend également le temps de déplacement, aller et retour, entre le lieu de travail et l'endroit du repas. La pause doit être prise entre 10 h 50 et 11 h, à moins que le contremaître n'en décide autrement pour les besoins de l'opération.
- b) Les employés assignés aux horaires continus qui comprennent une période rémunérée pour leur repas, le prennent durant les heures de travail. Ils doivent demeurer en disponibilité **durant la pause** de dix (10) minutes et pendant les repas. La période pour le repas peut être moindre à l'occasion d'une circonstance exceptionnelle. L'employé qui travaille sur la route n'est pas tenu de demeurer à son endroit de travail pendant le repas, à la condition que son déplacement s'effectue à l'intérieur de la période prévue pour le repas; il en est de même pour les employés suivants :
- i) le personnel travaillant dans les arénas à l'emploi **de préposé aux loisirs**;
 - ii) à la division du traitement des eaux, l'employé qui y travaille sauf celui affecté aux opérations du traitement de l'eau dans les usines;
 - iii) au Service de la gestion des immeubles;
 - iv) à ExpoCité, celui bénéficiant d'un moyen de télécommunication portatif;
 - v) au personnel affecté à la réparation et l'entretien des équipements récréatifs et urbains et qui travaille à l'atelier (leur département);
 - vi) aux divisions des travaux publics des arrondissements, celui qui y est affecté et qui est appelé à travailler occasionnellement à son département (exemple : tuyauteur à l'intérieur du garage);
 - vii) aux autres divisions des arrondissements de même que celui travaillant au Service de l'environnement;
 - viii) le personnel du Service de la gestion des équipements motorisés.

- c) Malgré les dispositions prévues au paragraphe b) de la clause 12.04 , le personnel travaillant seul dans un édifice ou équipement récréatif de la Ville doit demeurer sur les lieux de travail afin d'assurer une présence au cours des périodes de pauses et de repas.

12.05 L'employé peut prendre une période de **cinq (5)** minutes au maximum pour se laver avant la fin de chaque période de travail, lorsque possible et nécessaire pour des raisons d'hygiène. Cette période est de **dix (10)** minutes pour l'employé qui est affecté à l'usine de traitement des eaux usées.

12.06 Dans le cas des horaires établis sur des quarts de jour, de soir, de nuit ou de fin de semaine, la rotation est établie si elle est réclamée par la majorité des employés visés. Dans tous les cas, les horaires sont choisis selon la procédure prévue au 3^e alinéa de la clause 12.10, l'employé ne pouvant modifier son choix avant l'expiration d'une période de douze (12) mois.

La rotation cesse lorsque les employés le demandent à l'unanimité.

12.07 La semaine moyenne de travail est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures consécutives, les deux (2) jours de congé hebdomadaire étant consécutifs, selon les horaires établis selon les cycles de travail prévus à l'annexe « C » pour le personnel affecté à un de ces horaires.

L'employé d'ExpoCité, du Service de la gestion des immeubles et des divisions **de la culture, loisir et vie communautaire** des arrondissements, à l'occasion d'expositions, congrès, représentations, spectacles, tournois de hockey, soirées musicales, séances de danse ou autres événements similaires, peut voir ses heures de travail et ses congés hebdomadaires modifiés conformément à la clause 12.10 et ils sont soumis au régime prévu à l'annexe « C ».

12.08 Dispositions particulières aux travaux de la neige

Dispositions particulières aux travaux de la neige s'appliquant à compter du deuxième (2) dimanche du mois de novembre au deuxième (2) samedi du mois d'avril.

- a) i) La semaine normale de travail de l'employé des divisions des travaux publics des arrondissements est de cinq (5) jours de huit (8) heures consécutives, **du dimanche au samedi** inclus, le samedi et le dimanche étant les congés hebdomadaires pour l'employé régulier; la journée normale de travail de l'employé s'établit de 22 h à 22 h, le début de la journée de travail étant fixé entre 22 h et 24 h, sauf si l'horaire normal de jour est appliqué et sous réserve du paragraphe b) de cette même clause.

- ii) Le présent alinéa s'applique de la façon suivante pour les employés du Service de la gestion des équipements motorisés :
- Atelier 52, Marie-de-l'Incarnation (Arrondissement de La Cité - **Limoilou**)
 - Atelier 715, De Lestres (Arrondissement de Sainte-Foy – Sillery – **Cap-Rouge**)
 - Atelier 76e Rue (Arrondissement de Charlesbourg)
 - Atelier 415, boulevard Raymond (Arrondissement de Beauport)
 - Lors de travaux de la neige, un maximum de deux (2) mécaniciens et d'un (1) soudeur peuvent être assujettis à la présente clause, et ce, pour chacun des ateliers identifiés au paragraphe précédent. Ce maximum d'employés inclut les mécaniciens qui sont affectés à l'atelier du 52, Marie-de-l'Incarnation prévus à l'Annexe « C ».
- b) La semaine normale de travail est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures consécutives, les deux (2) jours de congé hebdomadaire étant consécutifs, selon les horaires établis, pour les employés suivants, ces employés, à l'exception de celles et ceux prévus au paragraphe i), pouvant être affectés temporairement à l'horaire normal de travail sans avis préalable de changement d'horaire :
- i) l'employé affecté aux dépôts à neige;
 - ii) le chauffeur-gardien (pouvant débuter à compter du deuxième dimanche d'octobre et pouvant se terminer au plus tard le quatrième samedi d'avril).
- c) Les primes pour travail du soir, de nuit, du samedi ou du dimanche, établies à l'article 28.00 ne sont payables que lorsque l'employé est payé à taux simple.
- d) Le travail effectué au taux des heures supplémentaires effectué par un employé régulier est rémunéré conformément à l'article 13.00, à l'exception du paragraphe d) de la clause 13.02 et de la clause 13.09.
- e) Les samedis, dimanches et jours fériés, le travail est effectué prioritairement par les employés réguliers de la division du port d'attache.
- f) Le travail effectué en heures supplémentaires par un employé auxiliaire est rémunéré comme suit :
- i) lors d'une journée normale de travail : ce travail est rémunéré au taux de salaire de l'emploi occupé, plus une demie pour les heures en plus de huit (8) heures et n'excédant pas seize (16) heures et au double de ce taux pour les heures excédant seize (16) heures;

- ii) lors d'un sixième ou d'un septième jour de travail à l'intérieur d'une même période de paie, d'un jour férié ou chômé : ce travail est rémunéré au taux de salaire de l'emploi occupé, plus une demie pour les huit (8) premières heures et au double de ce taux pour les heures excédant huit (8) heures.
- g) Le travail effectué en heures supplémentaires par un employé à l'essai est rémunéré comme suit :
- i) lors d'une journée normale de travail : ce travail est rémunéré au taux de salaire de l'emploi occupé, plus une demie pour les heures en plus de huit (8) heures;
 - ii) lors d'un sixième ou d'un septième jour de travail à l'intérieur d'une même période de paie : ce travail est rémunéré au taux de salaire de l'emploi occupé plus une demie.
- h) L'employé ne peut être obligé d'effectuer plus de seize (16) heures consécutives de travail.
- i) La clause 12.10 et le paragraphe a) de la clause 12.11 ne s'applique pas pour les travaux de la neige.
- j) Pour les employés **des divisions** des travaux publics **des arrondissements** qui travaillent au déneigement de nuit, **la pause** de dix (10) minutes et la période de repas de quarante (40) minutes sont regroupées pour constituer une seule période de repas **de cinquante (50) minutes**. Ce repas est pris vers le milieu de la période de travail, à moins que le contremaître n'en décide autrement pour les besoins de l'opération. Cette période **de cinquante (50) minutes** comprend également le temps de déplacement, aller et retour, entre le lieu de travail et l'endroit du repas.
- k) **Pour les employés des divisions des travaux publics des arrondissements qui travaillent au déneigement sur les horaires autres que celui prévu au paragraphe précédent (jour ou soir), la pause de dix (10) minutes et la période de repas de quarante (40) minutes sont regroupées pour constituer une seule période de repas de cinquante (50) minutes pour les opérations suivantes :**
- i) **le déblaiement de la neige pendant et à la suite de précipitations;**
 - ii) **l'épandage des fondants et abrasifs pendant et à la suite de précipitations;**
 - iii) **le transport de la neige.**

Ce repas est pris vers le milieu de la période de travail, à moins que le contremaître n'en décide autrement pour les besoins de l'opération. Cette période de cinquante (50) minutes comprend également le temps de déplacement, aller et retour, entre le lieu de travail et l'endroit du repas.

12.09 Dispositions diverses

Le travail exécuté par un employé en plus de ses heures normales de chaque jour ou chaque semaine n'est pas du travail supplémentaire à l'occasion du changement d'horaire de leur équipe dans le cas des employés travaillant suivant un système de rotation.

- 12.10 L'employé doit être avisé par écrit de tout changement temporaire apporté à son horaire régulier au moins vingt-quatre (24) heures avant le début de son nouvel horaire, à défaut de quoi le taux des heures supplémentaires s'applique tant que cette condition n'est pas remplie, sauf s'il s'agit d'un employé dont les fonctions ordinaires comportent de remplacer ou de suppléer aux emplois de **préposé** à l'entretien ménager, **de préposé aux loisirs**, de préposé aux travaux d'entretien, de chauffeur – gardien et d'opérateur et de préposé (usines de traitements des eaux).

Lorsque l'avis de changement d'horaire dont il est mention au paragraphe précédent n'est pas remis, la rémunération au taux des heures supplémentaires payable ne s'ajoute pas à la rémunération au taux régulier, mais elle la remplace.

Le changement d'horaire des employés se fait en tenant compte de leur ancienneté, de leur titularisation et de leurs capacités à satisfaire aux exigences de ce changement d'horaire. L'employé ayant le plus d'ancienneté a le premier choix et ainsi de suite en suivant l'ordre d'ancienneté. Dans le cas de refus, l'employeur choisit l'employé ou les employés ayant le moins d'ancienneté, compte tenu de leur titularisation et de leurs capacités à satisfaire aux exigences du changement d'horaire.

12.11

- a) Sous réserve des droits d'ancienneté d'un employé, le syndicat reconnaît à l'employeur le droit de créer de nouvelles équipes ayant des horaires différents des horaires actuels. Cependant, si la création de ces nouvelles équipes oblige l'employeur à modifier les horaires des équipes existantes à la signature des présentes, à moins d'entente entre les parties, le paragraphe b) s'applique.

La création d'un horaire pour de nouvelles équipes pour les activités opérationnelles est de quarante (40) heures par semaine et pour les événements spéciaux, culturels, sportifs, communautaires ou de même nature, d'un minimum de huit (8) heures par jour.

- b) Les heures et les horaires de travail des équipes existantes au moment de la signature de la convention et ceux approuvés par les parties au cours des négociations ne peuvent être modifiés qu'après entente entre **le Service des ressources humaines** et le syndicat. En cas de mésentente, le cas est référé à l'arbitrage sans passer par la procédure de grief, sinon l'employeur peut appliquer sa décision après un délai de trente (30) jours de calendrier de la communication écrite et officielle au syndicat l'informant que l'horaire sera modifié. Cette communication indique qu'il s'agit d'une demande officielle de changement d'horaire.

Cependant, si l'employeur applique l'horaire modifié avant, selon les circonstances, soit entente, soit expiration du délai de trente (30) jours, soit sentence arbitrale, il doit rémunérer les heures normales au taux des heures supplémentaires jusqu'à soit entente, soit expiration du délai de trente (30) jours, soit sentence arbitrale.

- c) L'Employeur et le Syndicat s'entendent pour étudier la possibilité de mettre en place des horaires de quatre (4) jours par semaine pour quarante (40) heures de travail lorsque la période de travail visée est le soir, la nuit, la fin de semaine ou une partie de la fin de semaine. Les horaires doivent être approuvés par le Service des ressources humaines et le Syndicat.**

Des essais temporaires peuvent être effectués afin de mesurer l'efficacité opérationnelle de l'horaire.

12.12 À l'occasion de la création de nouvelles fonctions, les heures de travail seront établies par entente entre l'employeur et le syndicat. Tout désaccord sera considéré comme un grief et soumis directement à l'arbitre unique, par l'une ou l'autre des parties, en la manière prévue à l'article 7.00.

12.13 Durant la période d'été, le début de la journée de travail peut être modifié, s'il y a accord entre l'employeur et le syndicat.

12.14 Compte tenu des circonstances et de la nature des travaux, l'employeur distribue le travail de telle manière que les employés réguliers effectuent une pleine journée de travail.

12.15

- a) L'employé peut demander que son affectation à temps plein à son poste de travail soit modifiée en affectation à demi-temps. L'employé transmet sa demande à son directeur de service ou d'arrondissement et copie au directeur du Service des ressources humaines, la décision de l'employeur ne pouvant faire l'objet d'un grief.

L'employé régulier affecté à un poste à demi-temps bénéficie des mêmes avantages que ceux prévus pour l'employé régulier à plein temps, mais au prorata des heures travaillées. Les autres conditions sont établies après entente avec le syndicat; à défaut d'entente, l'employé demeure affecté à son poste à plein temps.

- b) L'employé régulier âgé de 60 ans et plus qui se qualifie pour retirer une rente de la régie des rentes du Québec peut demander que son affectation à temps plein à son poste de travail soit modifiée en affectation à 4 jours par semaine pour trente-deux (32) heures de travail. L'employé transmet sa demande à son directeur de service ou d'arrondissement et copie au directeur du Service des ressources humaines. La décision de l'employeur est donnée en fonction des besoins opérationnels. L'employeur ne peut refuser la demande sans avoir un motif valable.**

L'horaire de travail est convenu entre le gestionnaire et l'employé. À défaut d'entente, l'employé demeure affecté à son poste à temps plein.

L'employé régulier affecté à un poste à 4 jours par semaine pour 32 heures de travail bénéficie des mêmes avantages que ceux prévus pour l'employé régulier à plein temps, mais au prorata des heures travaillées. La participation de l'employé au régime de retraite est maintenue selon une semaine normale de travail. Conformément aux dispositions du régime, l'employé paye sa contribution et celle de l'employeur pour la partie équivalente aux heures non travaillées.

- 12.16 Lorsqu'une prestation de service doit être offerte directement aux citoyens, un horaire particulier établi dans le cadre d'une programmation saisonnière peut comporter une heure de début différente. Il est également possible de déplacer les congés hebdomadaires de telle sorte qu'ils tombent sur deux (2) jours autres que le samedi et le dimanche en conformité avec la clause 12.11 b).

ARTICLE 13.00 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 13.01 Tout travail exécuté en dehors ou en plus des heures normales de travail telles qu'établies à l'article 12.00, de même que tout travail effectué lors d'un rappel au travail un jour férié, est considéré comme des heures supplémentaires.

L'employé régulier qui exécute du travail supplémentaire, est rémunéré selon le taux le plus avantageux : soit le taux de sa titularisation, soit le taux de l'emploi occupé.

- 13.02 Les heures supplémentaires sont rémunérées comme suit :

a) du lundi au samedi :

- au taux de salaire prévu à la clause 13.01 majoré de 50 % pour les quatre (4) premières heures de travail et à ce taux majoré de 100 % après ces quatre (4) premières heures jusqu'au début de la journée régulière suivante;

b) le dimanche :

- au taux de salaire prévu à la clause 13.01 majoré de 100 %;

c) jour férié :

- au taux de salaire prévu à la clause 13.01 majoré de 100 %, et ce, en plus de l'indemnité de congé payable;

d) entre minuit et huit heures (8 h) :

- malgré le paragraphe a), au taux de salaire prévu à la clause 13.01 majoré de 100 %.

13.03

- a) Dans le cas de l'employé ne bénéficiant pas au cours d'une (1) semaine d'horaire d'un (1) jour de repos le dimanche, son deuxième (2) jour de repos hebdomadaire est considéré comme un dimanche, aux fins du paiement des heures supplémentaires.
- b) Dans le cas d'un employé bénéficiant d'un (1) jour de repos hebdomadaire le dimanche, mais dont l'autre jour de repos hebdomadaire n'est pas fixé au samedi, cet autre jour de repos hebdomadaire est considéré comme un samedi.
- c) Dans le cas d'un employé dont les deux (2) jours de repos hebdomadaire sont fixés du lundi au samedi, son premier (1^{er}) jour de repos hebdomadaire est considéré comme un samedi et son deuxième (2^e) jour comme un dimanche.
- d) Dans le cas d'un employé bénéficiant de plus de deux (2) jours de repos hebdomadaires au cours d'une période de paie, son premier jour de repos est considéré comme un samedi, le deuxième jour de repos comme un dimanche et ainsi de suite en alternance dans le respect des paragraphes a) et b) de la clause 13.03.

13.04 Les heures supplémentaires sont réparties aussi également que possible parmi les employés réguliers et sont régies selon les dispositions suivantes :

- a) Les heures supplémentaires en continuité avec le début ou la fin d'une période régulière de travail sont offertes en priorité à l'employé affecté à cette période régulière de travail et qui effectue habituellement le travail. **Les heures supplémentaires en continuité avec le début d'une période régulière de travail ne peuvent excéder quatre (4) heures pour les horaires de travail d'une durée de huit (8) heures et de six (6) heures pour les horaires de travail d'une durée de douze (12) heures.**
- b) les heures supplémentaires autres que celles prévues au paragraphe précédent sont réparties aussi également que possible parmi les employés réguliers de la division du port d'attache qui sont titularisés dans l'emploi où il y a du travail à effectuer. **L'employeur favorise l'employé régulier ayant effectué le moins d'heures supplémentaires pour effectuer les heures supplémentaires.** Pour les emplois où il n'y a pas d'employés titularisés dans la division du port d'attache, le travail supplémentaire est réparti parmi celles et ceux qui effectuent habituellement le travail dans la division du port d'attache; les heures ainsi effectuées sont créditées à l'employé selon sa titularisation au moment où il effectue ces heures supplémentaires;
- c) si nécessaire, les heures supplémentaires sont réparties, parmi les employés de la division du port d'attache, de titularisation égale ou inférieure dont les noms apparaissent sur les listes d'aptitude de l'emploi;

- d) si nécessaire, le travail supplémentaire est réparti parmi les employés de titularisation supérieure de la division du port d'attache qui sont aptes à effectuer le travail et qui ont indiqué leur disponibilité pour effectuer du travail supplémentaire à une classe inférieure. En tel cas, le travail supplémentaire est offert à l'employé ayant à son crédit le moins d'heures supplémentaires accumulées. Malgré toute autre disposition à la convention, l'employé est alors rémunéré au taux de l'emploi dans lequel il effectue son travail supplémentaire. Les dispositions de ce paragraphe ne s'appliquent pas pour le travail effectué en continuité comme prévu au premier paragraphe de 13.04 a);
- e) après quoi, le travail supplémentaire est réparti parmi les employés auxiliaires au travail dans la division du port d'attache;
- f) si nécessaire enfin, les dispositions des paragraphes a), b) et c) s'appliquent à l'intérieur du service ou de l'arrondissement;
- g) si nécessaire enfin, les dispositions du paragraphe d) s'appliquent à l'intérieur du service ou de l'arrondissement;
- h) si les employés aptes à effectuer le travail refusent, l'employeur choisit l'employé apte à effectuer le travail et ayant le moins d'ancienneté, et ce, à tour de rôle; ce dernier ne peut refuser. L'employé auxiliaire affecté dans une division, un service ou un arrondissement est alors choisi avant l'employé régulier.

13.05

- a) Lorsqu'un quart complet doit être effectué en heures supplémentaires à l'intérieur d'un horaire en rotation de trois (3) quarts de travail par jour, ces heures supplémentaires sont réparties également entre l'employé qui termine son quart de travail et celui qui débutera le quart suivant.
- b) Lorsqu'un quart complet de huit (8) heures doit être effectué en heures supplémentaires à l'intérieur d'un horaire en rotation de deux (2) quarts de travail par jour, ces heures supplémentaires sont alors réparties selon les dispositions de la clause 13.04 a) 2^e paragraphe, b), c), e), f) et g).

13.06 Les heures supplémentaires non en continuité sont offertes uniquement par la division du port d'attache dans laquelle il est titularisé, à l'employé affecté temporairement pour cinq (5) jours ouvrables ou moins dans une autre division ou dans la même division d'un autre port d'attache. À compter de la sixième journée ouvrable consécutive d'affectation dans une autre division ou dans la même division d'un autre port d'attache, les heures supplémentaires non en continuité sont offertes uniquement par cette autre subdivision du port d'attache.

Les heures supplémentaires **en continuité avec la fin de la période régulière de travail** sont calculées en demi-heure pour **la première heure supplémentaire de travail**. Toute fraction d'une demi-heure qui excède cinq (5) minutes **dans cette première heure supplémentaire de travail** est considérée comme une demi-heure sauf si cette fraction de demi-heure est causée par un retard de l'employé.

13.07

- a) L'employeur établit la liste des employés qui désirent effectuer des heures supplémentaires dans chaque division de chaque port d'attache et à chaque début de période d'affectation saisonnière. L'employé qui décide de ne pas s'inscrire sur la liste en début de période ne peut s'inscrire avant la prochaine période. **Cette période débute le deuxième (2e) dimanche du mois de novembre et se termine le deuxième (2e) samedi du mois d'avril. La période suivante couvre le reste de l'année.**
- b) La répartition se fait en tenant compte du nombre d'heures majorées selon les pourcentages relatifs aux heures supplémentaires prévues à l'article 13.
- c) Les heures supplémentaires effectuées ou refusées sont affichées hebdomadairement dans chaque division du port d'attache. L'employé qui n'est pas disponible pour quelque raison que ce soit, est considéré comme ayant refusé. De même, l'employé qui vient d'une autre division ou d'une autre unité administrative ou qui décide d'inscrire son nom sur la liste de disponibilité pour des heures supplémentaires, en cours de période voit son nom intégré à compter du jour ouvrable suivant le jour de son inscription, au niveau **de la moyenne des heures supplémentaires majorées des employés réguliers de sa titularisation, sa division et son port d'attache.**
- d) Un employé est considéré comme disponible pour effectuer des heures supplémentaires jusqu'à 24 h le jour du départ pour un congé et à compter de 0 h le jour du retour au travail. Un jour de congé débute à 0 h et se termine à 24 h sauf pour les employés régis par les dispositions de la clause 12.08 relatives aux travaux de la neige. Les dispositions de cette clause s'appliquent pour tous les jours de congé, sauf pour les congés hebdomadaires **et les congés fériés** se situant à l'intérieur d'une absence de moins de cinq (5) jours payés.
- e) **Un employé est considéré comme non disponible pour effectuer des heures supplémentaires de 0 h jusqu'au début de son quart de travail lorsqu'il est absent lors de la première demi-journée de travail et de la fin de son quart de travail jusqu'à 24 h lorsqu'il est absent lors de la dernière demi-journée de travail.**

- 13.08 Toute période de travail supplémentaire de quatre (4) heures comprendra une période de repos de quinze (15) minutes. Après toute période de travail supplémentaire de quatre (4) heures, l'employé a droit à une période d'une demi-heure (1/2) pour manger, et ce, dans la mesure où il soit tenu d'effectuer au moins deux (2) heures additionnelles suivant les quatre (4) heures prévues précédemment; la période de repas peut être d'une durée de moins d'une demi-heure (1/2) à l'occasion d'une circonstance exceptionnelle.

Si le travail supplémentaire est effectué en continuité avec la fin de son horaire, la période de repas prévue au paragraphe précédent est prise après **une (1) heure** de travail pourvu que l'employé soit tenu d'effectuer au moins **deux (2) heures** supplémentaires après son repas. **Si l'employé n'a pas à effectuer deux (2) heures supplémentaires après son repas, il a droit à une période de repos de dix (10) minutes après une heure de travail.**

Les périodes de repas et de pause-café prévues à cette clause sont rémunérées au taux des heures supplémentaires applicable.

- 13.09 L'employé obligé de revenir au travail dans les cas d'urgence est rémunéré un minimum de trois (3) heures au taux applicable. Ces trois (3) heures incluent une demi-heure (1/2) pour le transport. Toutefois, si la présence de cet employé est de nouveau requise avant l'expiration de cette période de trois (3) heures, ce dernier ne peut réclamer d'être à nouveau rémunéré pour un minimum de trois (3) heures et ses heures supplémentaires comptent à partir du premier rappel, la demi-heure (1/2) pour le transport s'ajoutant.

L'employé, obligé de revenir au travail en dehors des heures normales de travail et qui en a été avisé avant la fin de sa journée régulière de travail, est rémunéré au minimum de deux (2) heures au taux applicable, sauf si les heures effectuées sont en continuité avec le début ou la fin de sa journée normale de travail.

L'employé qui n'a pas été avisé, avant la fin de sa journée normale de travail, qu'il devra devancer sa prochaine période normale de travail, reçoit une rémunération minimum de deux (2) heures de salaire majoré de 100 % pour le temps travaillé avant sa journée normale de travail.

- 13.10 L'employé a droit de recevoir, en paiement des heures supplémentaires effectuées, un crédit de congé d'une durée équivalente en tenant compte du taux des heures supplémentaires; il peut également fractionner une partie des heures supplémentaires effectuées en crédit de congé et l'autre partie sous forme de paiement au taux prévu à la clause 13.02.

L'employé peut accumuler un maximum de quatre-vingts (80) heures en crédits de congé par année civile, incluant ceux prévus à l'article 14.02. Ces congés doivent être pris par demi-journée ou multiple de demi-journées à une date choisie par l'employé et approuvée par son supérieur. Cependant, au cours des mois d'avril et mai, **l'employé devra utiliser prioritairement le solde des crédits de vacances et de congés mobiles qui lui reste.**

L'employé reçoit le taux de salaire normal basé sur le dernier emploi occupé lors de la période de travail précédant la prise de ce congé.

Le solde des crédits de congé non utilisé est payable à la dernière paye de l'année civile et lorsque l'employé quitte le service de l'employeur.

ARTICLE 14.00 JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET CONGÉS MOBILES

14.01 Les jours suivants sont reconnus comme jours fériés et chômés :

- le Premier de l'an;
- le lendemain du Premier de l'an;
- le Vendredi saint;
- le lundi de Pâques;
- le jour de la fête de Dollard ou de la Reine ou des Patriotes;
- la Saint-Jean-Baptiste;
- la fête du Canada;
- la fête du Travail;
- le jour de l'Action de grâces;
- la veille de Noël;
- le jour de Noël;
- le lendemain de Noël;
- la veille du Premier de l'an;
- les congés municipaux décrétés par le Conseil.

14.02

- a) Ces fêtes sont chômées aux dates où elles sont observées officiellement.
- b) Cependant, pour l'employé régulier ou auxiliaire dont la semaine régulière de travail est répartie du lundi au vendredi, lorsqu'un jour férié coïncide avec un samedi, ce jour férié est reporté au jour ouvrable qui précède; lorsqu'un jour férié coïncide avec un dimanche, ce jour férié est reporté au jour ouvrable qui suit. Pour l'employé régulier dont la semaine régulière de travail est répartie du lundi au samedi inclusivement, lorsqu'un jour férié coïncide avec un dimanche, ce jour férié est reporté au premier jour ouvrable qui suit. Pour cet employé, le travail exécuté lors d'un jour mentionné à la clause 14.01 est considéré comme du travail supplémentaire et réparti selon les dispositions de la clause 13.04.

Exceptionnellement, lorsqu'un jour férié coïncide avec les samedis 26 décembre et 2 janvier, ce jour férié est reporté au jour ouvrable qui suit.

- c) L'employé régulier ou auxiliaire, autre que celui dont la semaine régulière de travail comporte les congés hebdomadaires le samedi et le dimanche, reçoit, à son choix, un (1) jour de congé en compensation ou la rémunération d'une (1) journée régulière de travail, lorsque le jour férié coïncide avec son jour de repos hebdomadaire et qu'il n'est pas utilisé pour travailler ce jour férié; dans le cas où l'employé auxiliaire choisit d'être rémunéré, ces heures ne sont pas calculées dans son ancienneté.

L'employé régulier ou auxiliaire requis de travailler ce jour férié reçoit l'allocation de jour férié payable et, en plus, est rémunéré ou compensé au taux du temps double pour les heures effectuées. Si un seul employé est nécessaire, l'employé qui est le plus près de son dernier jour de congé hebdomadaire est en congé chômé et payé.

Les jours de congé en compensation sont intégrés à la banque de congé prévue à la clause 13.10 et ils sont calculés et accordés selon la procédure prévue à cette clause.

- d) Malgré le paragraphe c) de cette clause, l'employé auxiliaire non admissible à l'indemnité de congé payé selon la clause 14.04, travaillant à un emploi dont l'horaire comporte l'obligation de travailler l'un des jours mentionnés à la clause 14.01 est rémunéré au taux de salaire majoré de 100 %.
- 14.03 L'employé régulier et auxiliaire reçoit en paiement des jours fériés le taux de salaire normal **du dernier emploi occupé lors de la dernière période** de travail.
- 14.04 Pour avoir droit à son salaire pour l'un de ces jours de fête, l'employé régulier ou auxiliaire doit être au travail le jour ouvrable qui précède ou qui suit le jour de la fête, à moins de bénéficier d'un congé autorisé en vertu de cette convention autre qu'un congé en vertu des paragraphes a) et b) de la clause 6.20.
- 14.05 L'employé régulier **et auxiliaire** a droit **à un maximum de** seize (16) heures de congés mobiles **au 1er juin de chaque année.**

L'employé **régulier et** auxiliaire **accumule** quatre (4) heures **en crédit** de congé pour chaque quatre cent quatre-vingts (480) heures payées au cours de l'année précédente, soit **entre le 1er juin et le 31 mai.**

L'employé régulier et auxiliaire, selon le cas, en invalidité de longue durée (plus de 26 semaines) pour un accident ou une maladie imputable ou non au travail n'accumule pas de crédit de congés mobiles.

Les congés mobiles doivent être pris entre le 1er juin et le 31 mai de chaque année. Ces congés doivent être autorisés à l'avance sauf, exceptionnellement, lorsque des circonstances incontrôlables empêchent l'employé de demander l'autorisation au préalable **et doivent être pris en demi-journée ou en multiple de demi-journées.**

L'employé régulier et auxiliaire reçoit le taux de salaire normal basé sur son dernier emploi occupé lors de la période de travail précédant la prise de ce congé.

L'employé régulier ou auxiliaire absent du travail au 31 mai pour un accident ou une maladie imputable ou non au travail voit le solde de ses crédits de congés non utilisés reporté à la période suivante. Ce solde de congés doit être pris prioritairement à toute autre forme de congés dans la période du retour au travail à temps plein.

L'employé régulier ou auxiliaire qui quitte le service de l'employeur a droit au paiement des congés mobiles accumulés à la date de son départ, établis selon les dispositions du présent article.

14.06

a) Pour l'employé à l'essai, les jours suivants sont des jours fériés et chômés :

- le Premier de l'an;
- le Vendredi saint;
- le jour de la fête de Dollard ou de la Reine ou des Patriotes;
- le 1er juillet ou la date à laquelle est fêtée le 1er juillet;
- la fête du Travail;
- le jour de l'Action de grâces;
- le jour de Noël.

b) L'employé à l'essai a droit, dans le cas où il travaille un jour férié au paiement d'une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines (excluant les heures supplémentaires), complètes de paie précédant immédiatement ce jour férié, en plus de son salaire normal.

Dans le cas où il ne travaille pas un jour férié, il a droit au paiement de l'indemnité prévue au paragraphe précédent, si :

- i) n'eut été du jour férié, l'employé aurait normalement travaillé le jour où survient ce congé;
- ii) l'employé ne doit pas s'être absenté, sans l'autorisation de l'employeur ou sans une raison valable le jour ouvrable qui précède ou qui suit ce jour, férié.

14.07 L'employé à l'essai a droit pour la Fête nationale au paiement d'une indemnité. Cette indemnité est égale à 1/20 du salaire gagné, au cours des quatre (4) semaines complètes de paies précédant la semaine du 24 juin sans tenir compte des heures supplémentaires.

Si un employé doit travailler le 24 juin, il a droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale à celle prévue à la clause précédente, ou à un congé compensatoire équivalent, qui doit être pris le jour ouvrable qui précède ou qui suit la fête.

ARTICLE 15.00 VACANCES

15.01 Vacances des employés réguliers

- a) Les crédits de vacances des employés réguliers sont alloués au 1er juin de chaque année, au prorata **des heures payées** au cours de la période précédente, soit entre le 1er juin et le 31 mai.
- b) L'employé régulier en invalidité de longue durée (plus de 26 semaines) pour maladie ou accident imputable ou non au travail n'accumule pas de crédit de vacances.**

15.02 Les crédits de vacances ci-dessous s'établissent au 1er juin, compte tenu des années de service complétées le ou avant le 31 mai de l'année en cours.

EMPLOYÉS RÉGULIERS	
Nombre d'années de service le 31 mai de l'année en cours	Nombre d'heures en crédits de vacances, accordées le 1er juin de l'année en cours
Moins d'un an	8 heures/mois <i>maximum 80 heures</i>
1 an ou plus	80 heures
2 ans ou plus	120 heures
3 ans ou plus	136 heures
4 ans ou plus	152 heures
5 ans ou plus	160 heures
10 ans ou plus	168 heures
14 ans ou plus	176 heures
15 ans ou plus	184 heures
16 ans ou plus	200 heures
22 ans ou plus	224 heures
27 ans ou plus	240 heures

15.03 Vacances des employés auxiliaires

Au 1er juin, l'employé auxiliaire a droit à des vacances payées pour chaque seize (16) heures payées au cours de la période précédente, soit du **1er juin au 31 mai**.

15.04 Les crédits de vacances ci-dessous s'établissent au 1er juin, compte tenu des années de service complétées le ou avant le 31 mai de l'année en cours.

EMPLOYÉS AUXILIAIRES		
Nombre d'années de service le 31 mai de l'année en cours	nombre d'heures de vacances pour chaque 16 heures payées	Période maximale pouvant être accordée en crédit de vacances
Moins de 2 ans	1 heure	80 heures
2 ans ou plus	1 heure 15 min.	120 heures
6 ans ou plus	1 heure 30 min.	160 heures
17 ans ou plus	2 heures	200 heures
Tout quart de jour de vacances est porté à un demi-jour (1/2)		

15.05

- a) Au début du mois de juin ou lors de son premier rappel au travail, l'employé auxiliaire peut, s'il le désire, indiquer le choix des dates de vacances qu'il désire prendre pendant ses périodes probables de travail. **À l'occasion de mises à pied temporaires, il peut choisir d'utiliser des vacances pour compléter la semaine de travail jusqu'à un maximum de quarante (40) heures.** Les choix de vacances doivent être approuvés par son supérieur immédiat ou s'il n'est pas au travail, par la personne habilitée à effectuer les rappels au travail.
- b) **Les dates de vacances qui ont été autorisées par un supérieur immédiat à un employé auxiliaire sont maintenues même s'il est affecté à un autre port d'attache.**

15.06 Dispositions générales

En principe, l'employé peut prendre au moins dix (10) jours de vacances entre le 15 mai et le 15 septembre. Toutefois, l'employé peut prendre ses vacances en tout ou en partie, en dehors de cette période, après entente avec son supérieur immédiat. Un employé ne peut se prévaloir de son ancienneté pour choisir plus de trois (3) semaines de vacances; ce choix ne peut porter que sur des périodes minimales d'une semaine.

15.07

- a) L'employé régulier doit choisir ses dates de vacances et en aviser l'employeur selon l'échéancier suivant :

Période des vacances	Date limite pour le choix de l'employé	Date limite pour la réponse de l'employeur
1er juin au 30 novembre	1er avril	15 avril
1 ^{er} décembre au 31 mai	1er novembre	15 novembre

Sous réserve des clauses 15.05 et 15.08, les employés doivent prendre leurs vacances au moins une (1) semaine à la fois.

L'employeur détermine les dates des vacances des employés en tenant compte :

1. de leur ancienneté générale à l'intérieur de chaque titularisation et de chaque division de leur port d'attache;
 2. du choix exprimé par elles et eux, compte tenu de la bonne marche des opérations.
- b) À compter du 15 janvier, l'employeur peut déterminer les dates de vacances pour lesquelles l'employé n'a pas exprimé de choix, si ce dernier a un solde de vacances de cinq (5) jours ou plus.

15.08

- a) Malgré les clauses 15.05 et 15.07, l'employé peut fractionner ses vacances en demi-jours (1/2) et multiples d'un demi-jour (1/2) jusqu'à concurrence d'un total de **huit (8) jours**. Le nombre total d'absences ne peut dépasser **seize (16)**.
- b) Aux fins de l'application de cette clause, un demi-jour (1/2) comprend la période écoulée entre le début de la journée normale de travail et la période du repas ou la période écoulée entre la période du repas et la fin de la journée normale de travail. Lorsque l'horaire de travail prévoit huit (8) heures consécutives, un demi-jour (1/2) correspond à quatre (4) heures.
- c) Les soldes de vacances de moins d'une (1) journée ou d'une demi-journée (1/2) demeurant au crédit de l'employé peuvent être pris en congé en complétant la demi-journée (1/2) ou la journée par des heures de congé compensé ou **de congés spéciaux**.
- d) Pour accorder ces congés, l'employeur considère prioritairement les demandes écrites reçues deux (2) semaines à l'avance.

15.09 Les vacances doivent être prises au cours des douze (12) mois commençant le 1er juin de chaque année. Cependant, l'employé peut, pour des raisons spéciales, anticiper ou reporter ses vacances en totalité ou en partie à la période précédente ou suivante, sujet à entente écrite avec son directeur de service ou d'arrondissement. Cependant, un solde de vacances de quarante (40) heures ou moins au 31 mai est automatiquement reporté à l'année de vacances suivante.

15.10 L'employé reçoit le taux de salaire normal basé sur le dernier **emploi occupé lors de la période** de travail **précédant la prise de vacances**.

15.11 L'employé qui quitte le service de l'employeur a droit au paiement des jours de vacances accumulés à la date de son départ, établis selon les dispositions du présent article.

Dans le cas de décès, les ayants droit reçoivent ce paiement.

15.12 Si l'un des jours fériés mentionnés à l'article 14.00 coïncide avec un (1) jour de vacances d'un employé, cette journée demeure à son solde de vacances.

Lors d'une semaine complète de vacances coïncidant avec un ou des congés fériés, les crédits de vacances utilisés ne sont pas considérés aux fins de l'application de l'article 15.08 a).

15.13

a) L'employé victime d'un accident ou d'une maladie **imputable ou non au travail**, et qui ne reprend pas le travail avant la période fixée pour ses vacances, peut reporter celles-ci à une date ultérieure à condition qu'elles puissent être utilisées avant le 31 mai à moins que pour les besoins du service, ceci soit impossible; dans ce dernier cas, elles sont reportées au 1er juin suivant.

b) **L'employé régulier et auxiliaire absent du travail au 31 mai pour un** accident ou une maladie imputable ou **non au travail voit ses crédits de vacances non utilisés reportés à la période suivante. Ces vacances doivent être prises prioritairement à toute forme de congé dans la période du retour au travail à temps plein.**

c) L'employé qui est hospitalisé pendant trente-six (36) heures et plus durant sa période de vacances, voit ses vacances être reportées en fonction de son invalidité, et ce, à compter de la première journée d'hospitalisation à la condition qu'elles puissent être utilisées avant le 1er juin suivant. Pour bénéficier de cet avantage, l'employé doit fournir les pièces justificatives pertinentes et informer le bureau médical de la Ville dès son hospitalisation et fournir un certificat médical dans les trois (3) jours suivants.

15.14 L'employé en vacances ne peut être rappelé au travail qu'à la condition qu'aucun autre employé qualifié ne soit disponible.

La période des vacances débute à 0 h la journée suivant le jour du départ de l'employé pour ses vacances et se termine à 24 h la journée précédant le jour du retour de vacances de l'employé pourvu que cette absence comprenne cinq (5) jours payés.

15.15 Dispositions transitoires à la suite de la création de la nouvelle Ville de Québec

À la date de signature de la convention collective, l'employé bénéficiant d'un nombre total de congés (vacances, fériés et mobiles) supérieur à celui prévu, voit ce surplus transformé en jours de vacances additionnels, lesquels sont conservés jusqu'à ce que l'application de la clause 15.02 donne à l'employé un nombre égal ou supérieur à ce nombre total de congés.

ARTICLE 16.00 MALADIES ET ACCIDENTS IMPUTABLES AU TRAVAIL

16.01

- a) Dans tous les cas de lésions professionnelles, l'employé reçoit pour une période de vingt-six (26) semaines et tant qu'il est invalide une indemnité établie de façon à ce que le total de l'indemnité de remplacement du revenu versée selon la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et l'indemnité versée selon la présente disposition soit égale à 90 % du salaire net régulier qu'il aurait reçu s'il était au travail;
- b) Le salaire net régulier s'entend du salaire régulier de l'employé selon **le taux de salaire de l'emploi occupé au moment où est survenu l'événement** le tout diminué de la somme des prélèvements faits aux fins de l'impôt, aux fins des régimes publics et de son régime supplémentaire de rentes.
- c) Le revenu net de l'employé s'entend de la somme, pour l'année, des indemnités de remplacement de revenu payables en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, de son salaire et de son indemnité diminuée des contributions perçues aux fins du régime supplémentaire de rentes de la Ville et des prélèvements qui auraient dû être effectués aux fins de l'impôt et des régimes publics sur un montant de salaire annuel égal au total de son salaire et de son indemnité.
- d) Aux fins de commodité administrative, les paiements effectués à compter du début de l'invalidité, sont régis par les dispositions suivantes :

L'employé reçoit à chaque période de paie :

- i) jusqu'à un maximum de vingt-six (26) semaines, un montant représentant l'indemnité payable en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* que l'Employeur lui verse pour le compte de la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec. Passé ce délai de vingt-six (26) semaines, la prestation lui est payée directement par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec;
- ii) un montant net égal à la différence entre 90 % de son salaire net régulier pour la période en cause et les prestations payables en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

16.02

- a) Une période d'absence est considérée comme la continuation d'une période d'absence antérieure :
- si l'employé s'absente pour le même accident du travail ou la même maladie professionnelle au cours des douze (12) mois suivant son retour au travail; ou
 - si l'employé reprend à titre d'essai ou avec des restrictions physiques ou médicales et qu'il s'absente pour le même accident ou la même maladie professionnelle au cours des vingt-quatre (24) prochains mois.
- b) La période durant laquelle un employé est affecté temporairement à un autre poste de travail pour des raisons d'ordre physique ou médical est considérée comme la continuation d'une période antérieure s'il a repris son poste de travail à titre d'essai, ou s'il doit être de nouveau assigné à un travail allégé au cours des douze (12) mois suivant sa réintégration à son poste de travail.

16.03 L'employé doit toutefois accepter d'effectuer toutes autres tâches que celles de son emploi habituel qui convient à son niveau de qualifications et qu'il est apte à effectuer en respectant ses restrictions d'ordre physique ou médical, sous peine de la perte des avantages prévus ci-dessus.

16.04 La personne accidentée ou le malade a droit à l'assistance médicale que requiert son état, sans frais pour lui.

16.05 Les dispositions précédentes du présent article ne s'appliquent pas en cas d'absence due à un accident imputable au travail subi au service d'un autre employeur.

16.06 Tout employé, de la Ville, devenu inapte à l'emploi qu'il occupait antérieurement à sa maladie ou son accident, mais qui est apte à occuper un poste de travail couvert par l'unité de négociation détenu par le syndicat, peut y être affecté avant tout employé auxiliaire. Le syndicat est alors consulté, conformément à la clause 9.19 de la convention collective.

16.07 Pour bénéficier des prestations salariales prévues au présent article, l'employé doit se soumettre aux prescriptions médicales que son état nécessite, sans préjudice à ses droits en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

16.08 Lorsqu'un employé est informé par sa ou son médecin qu'il est apte à reprendre le travail, il doit en informer immédiatement le médecin de l'employeur.

16.09 Lors d'une absence de plus de quatorze (14) jours, l'employé doit fournir une copie de l'attestation médicale (formulaire de la CSST) s'il désire que l'employeur lui verse le salaire net prévu à la clause 16.01.

ARTICLE 17.00 MALADIES ET ACCIDENTS NON IMPUTABLES AU TRAVAIL

17.01 Employé auxiliaire

- a) dans les cas d'absence pour maladie ou pour accident non imputable au travail, l'employé auxiliaire ayant un (1) an ou moins d'ancienneté au 31 mai bénéficie, à compter du 1er juin, d'une heure et quart (1 1/4) par seize (16) heures payées au taux régulier et d'un maximum de cent vingt (120) heures payées au cours d'une année au cours de la période précédente, soit du 1er mai au 30 avril. Ces heures d'absence sont payées à 80 % du taux horaire régulier **basé sur son dernier emploi occupé lors de la dernière période de travail.**
- b) dans les cas d'absence pour maladie ou d'accident non imputable au travail, l'employé auxiliaire ayant plus d'un (1) an d'ancienneté reçoit 80 % du taux horaire régulier **basé sur son dernier emploi occupé lors de la dernière période de travail** pour les trois (3) premières semaines d'absence et reçoit à 70 % **du taux horaire régulier basé sur son dernier emploi occupé lors de la dernière période de travail** pour les vingt-trois (23) semaines suivantes, pour chaque période d'absence, sans toutefois dépasser la date normale de sa mise à pied établie conformément à l'article 9.00.
- c) Pendant une absence visée par les paragraphes précédents, l'employé auxiliaire conserve son statut d'employé ainsi que les avantages et les obligations qui y sont attachés comme s'il était au travail, y incluant les augmentations de salaire, les vacances et son régime de retraite cotisable à 100 % de son salaire régulier.
- d) L'employé auxiliaire ne peut bénéficier d'un congé payé pour une incapacité de travailler due à une maladie ou à un accident débutant durant une période de mise à pied temporaire.

17.02 Employé régulier

- a) L'employé régulier, en cas d'absence pour maladie ou pour accident non imputable au travail, a droit, pour les cent soixante (160) premières heures d'absence au cours d'une même année civile, à une indemnité égale à 80 % de son taux horaire brut régulier **basé sur son dernier emploi occupé lors de la dernière période de travail.**

Pour toute période d'absence qui excède cent soixante (160) heures d'absence, l'indemnité versée est de 100 % de son taux horaire brut régulier **basé sur son dernier emploi occupé lors de la dernière période de travail.**

L'employé dont l'invalidité en cours le 31 décembre d'une année se poursuit le 1^{er} janvier de l'année suivante demeure régi par les règles précédentes comme s'il s'agissait de la même année civile.

- b) Les indemnités prévues au paragraphe a) de la présente clause sont payables pendant une période maximale de vingt-six (26) semaines ou jusqu'à ce que l'employé régulier devienne admissible à la prestation d'invalidité payable en vertu du régime d'assurance-salaire de longue durée de la Ville de Québec.
- c) Pendant une absence visée par les paragraphes précédents, l'employé régulier conserve son statut d'employé ainsi que les avantages et les obligations qui y sont attachés comme s'il était au travail, y incluant les augmentations de salaire, les vacances et son régime de retraite cotisable à 100 % de son salaire régulier.
- d) Aux termes de la période d'absence de vingt-six (26) semaines prévue aux paragraphes précédents, l'employé régulier invalide bénéficie du régime d'assurance invalidité de longue durée. L'employé régulier a droit pour la durée de son invalidité à une prestation égale à 70 % de son salaire brut régulier à la date du début de son invalidité.
- e) L'employé est considéré inapte au travail durant les trente (30) premiers mois de son absence s'il n'est pas capable d'occuper son emploi. En tout temps, un employé peut être affecté **ou nommé** à un autre emploi à la Ville s'il est inapte à accomplir son travail, mais qu'il est capable d'exercer sur une base régulière tout travail pour lequel, selon ses qualifications, il serait normalement apte. Il est tenu d'accepter cette affectation **ou cette nomination**.

L'employé affecté à un autre emploi à la Ville, dans une autre unité de négociation, conserve son taux horaire et est assujéti à l'horaire de travail de ce nouveau groupe d'employés.

L'employé nommé à un autre emploi à la Ville, dans une autre unité de négociation, conserve son taux horaire et son nombre d'années de service donnant droit aux crédits de vacances annuelles. Dès sa nomination, il est assujéti aux autres conditions de travail de ce nouveau groupe d'employés, incluant l'horaire de travail.

Malgré ce qui précède, à la suite d'une telle affectation ou nomination, l'employé ne peut recevoir un salaire brut hebdomadaire inférieur à la prestation d'assurance invalidité longue durée qu'il reçoit. Il ne peut aussi se voir retirer son régime de retraite si le groupe d'employés où il est nommé n'a pas cet avantage dans ses conditions de travail. Il continue d'y contribuer sur l'ensemble de la rémunération hebdomadaire qu'il reçoit.

À compter du 31^e mois du début de son absence en maladie et tant qu'une telle affectation **ou nomination** n'est pas possible, la Ville versera à l'employé une indemnité équivalente à la prestation d'assurance-invalidité.

Si l'employé est jugé totalement inapte au travail par l'assureur, il continuera à être indemnisé par l'assureur.

17.03 Les dispositions précédentes du présent article ne s'appliquent pas en cas d'absence due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle au service d'un autre employeur.

17.04

- a) Une période d'absence est considérée comme la continuation d'une période d'absence antérieure :
- si l'employé s'absente pour la même maladie au cours des douze (12) mois suivant son retour au travail; ou
 - si l'employé reprend le travail à titre d'essai ou avec des restrictions physiques ou médicales, et qu'il s'absente pour la même maladie au cours des vingt-quatre (24) prochains mois.
- b) La période durant laquelle un employé est affecté temporairement à un autre poste de travail pour des raisons d'ordre physique ou médical est considérée comme la continuation d'une période antérieure si l'employé a repris son poste de travail à titre d'essai, ou s'il doit être de nouveau assigné à un travail allégé au cours des douze (12) mois suivant sa réintégration à son poste de travail.

17.05

- a) L'employeur n'exige un certificat médical que pour les absences de trois (3) jours ouvrables ou plus et ce certificat médical doit contenir un diagnostic avec la durée de l'absence prévue.
- b) Cependant, dans le cas d'abus et d'absences répétées d'un employé, l'employeur peut exiger un certificat médical pour les absences plus courtes après avoir avisé par écrit l'employé d'une telle obligation. Cette obligation peut demeurer en vigueur pour une période de six (6) mois et peut être prolongée au besoin. Copie de tout avis est transmise au syndicat.
- c) L'employé avise l'employeur aussitôt que possible dès le début de la première journée de son absence et produit son certificat médical le plus tôt possible s'il doit être fourni conformément aux paragraphes a) ou b) de cette clause.

- 17.06 L'employeur peut, en tout temps, exiger qu'un employé subisse un examen médical devant ses médecins.

Dans le cas où, à la suite de cet examen médical, l'employeur décide de ne plus permettre à un employé régulier ou à un employé auxiliaire de remplir ses fonctions habituelles, de le muter ou de le rétrograder, ce dernier peut exiger que son médecin personnel soumette ses propres constatations aux médecins de l'employeur. Si, après consultation entre le médecin de l'employé et les médecins de l'employeur, il y a désaccord entre ces médecins quant aux anomalies constatées au cours de leurs examens respectifs par rapport au travail à accomplir, le syndicat ou la Ville peut demander un arbitrage selon la procédure suivante :

Procédure d'arbitrage médical :

Sauf s'il s'agit d'une lésion professionnelle, auquel cas la procédure prévue à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles s'applique en cas de désaccord entre le médecin de l'employé et le médecin de l'employeur, l'une ou l'autre des parties peut demander l'arbitrage médical devant un arbitre-médecin choisi d'un commun accord entre le **représentant** de l'employeur et le **représentant du syndicat**. **Une liste est établie au préalable entre les parties et est révisée à chaque début d'année**. L'arbitre doit être un médecin spécialiste dont la spécialité est pertinente à l'invalidité en cause. La décision de l'arbitre-médecin est sans appel.

Le paiement des prestations d'assurance est maintenu durant la procédure d'arbitrage. Si la décision finale de l'arbitre-médecin est favorable à l'employeur, les prestations d'assurance cessent à la date où elles auraient autrement cessé n'eut été du processus d'arbitrage, auquel cas, l'adhérent s'engage à rembourser les sommes excédentaires versées par l'employeur ou l'assureur selon les modalités prévues à la clause 11.04.

Les honoraires et les dépenses de l'arbitre-médecin sont payés en parts égales par l'employeur et le syndicat.

- 17.07 L'employé n'est pas tenu de payer les médecins de l'employeur pour les visites faites à ceux-ci ou par ceux-ci en vertu de la convention. De plus, si l'employé doit payer le coût d'examen médicaux demandés par l'employeur, celui-ci rembourse à l'employé les frais encourus.

Lors d'expertises médicales demandées par l'employeur, ce dernier rembourse à l'employé les frais de déplacement et de stationnement conformément aux dispositions de la clause 30.03.

- 17.08 Les compensations ou prestations salariales prévues par la convention au cas de maladie ou d'accident ne s'ajoutent pas aux compensations ou prestations salariales et aux rentes payables en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, la Loi sur l'assurance automobile du Québec et du Régime de rentes du Québec et de leurs amendements, mais les incluent en ce sens que les compensations ou prestations salariales et rentes en vertu de ces lois en sont déductibles.

Dans le cas d'un accident automobile, l'employé doit remplir la déclaration prévue à cet effet à l'annexe « D-2 ».

En ce qui a trait aux compensations ou prestations salariales touchées en vertu de la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels, l'employé à qui elles sont versées s'engage à les rembourser à l'employeur, s'il y a lieu, selon les modalités prévues à l'annexe « D-2.1 ».

- 17.09 Les dispositions de cet article ne s'appliquent pas en cas d'absence résultant de maladie ou de blessure qui a volontairement été causée par l'employé lui-même, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des actes criminels, ou de service dans les forces armées.

17.10 Pour bénéficier des prestations salariales au cas d'absence pour maladie ou accident non imputable au travail, l'employé doit :

- a) être incapable d'exercer régulièrement tout travail pour lequel il est normalement apte selon ses qualifications;
- b) dans le cas d'abus, d'absences répétées ou d'absence prolongée, constatés par l'employeur, se soumettre aux prescriptions de son médecin traitant;
- c) se présenter chez le médecin désigné par l'employeur pour y subir un examen médical, lorsque requis.

Advenant un désaccord entre les médecins de l'employeur et ceux de l'employé, le syndicat peut demander de se prévaloir de la procédure d'arbitrage médical, conformément à la procédure établie à la clause 17.06.

17.11 Un employé à qui l'employeur est tenu de verser des prestations salariales en vertu de cet article, à la suite d'un accident, doit pour bénéficier de ces prestations :

- a) aviser sans délai son supérieur immédiat de son absence au travail et fournir le plus rapidement possible au Service des ressources humaines une déclaration écrite en la forme prescrite à l'annexe « D-2 » de la convention;
- b) signer une formule de subrogation par laquelle l'employé subroge l'employeur dans tous ses droits et recours contre quiconque et toute personne responsable de son incapacité.

Cette subrogation peut être exercée jusqu'à concurrence de tout ce que l'employeur est appelé à payer par suite de la maladie ou de l'accident, sous réserve de tout recours de l'employé pour l'excédent.

Il est expressément convenu que les montants accordés à titre de souffrances, douleurs, inconvénients et perte de jouissance de la vie ne font pas l'objet de cette subrogation.

En aucun temps, l'employé ne peut ni directement ni indirectement ou de quelque manière que ce soit, libérer aucune personne, société ou corporation pouvant être en loi tenue responsable de la maladie ou de l'accident donnant lieu à la réclamation.

L'employé s'engage en outre à n'accepter aucun règlement sans l'approbation préalable de la Ville de Québec.

17.12 Tout employé devenu inapte à l'emploi qu'il occupait antérieurement à sa maladie ou son accident, mais qui est apte à occuper un poste de travail couvert par le certificat d'accréditation détenu par le syndicat, peut y être affecté avant tout employé auxiliaire.

17.13 L'employé n'est pas tenu de demeurer inactif ou à domicile, sauf prescription médicale, lors d'une période d'absence en maladie ou en accident. Toutefois, l'employé désirant s'absenter de son domicile pour une période de plus de cinq (5) jours doit en informer le Bureau médical de la Ville.

17.14 En contrepartie des avantages prévus à l'article 17.00 de la convention collective, le rabais consenti à la Ville par le Développement des ressources humaines Canada est remis en totalité à l'employeur.

17.15 L'employeur et le syndicat reconnaissent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme un problème de santé; une collaboration mutuelle est nécessaire pour encourager certains employés à suivre un traitement et à se soumettre aux prescriptions médicales que leur état nécessite afin qu'ils évitent l'alcool et les drogues après ce traitement.

L'énoncé du paragraphe précédent ne doit pas être interprété comme constituant une renonciation à la responsabilité de la direction de maintenir la discipline ou à son droit d'imposer des mesures disciplinaires en cas de mauvaise conduite résultant de ou reliée à l'usage de l'alcool ou de drogues.

17.16

a) L'employé régulier et l'employé auxiliaire ayant plus d'un (1) an d'ancienneté a droit de recevoir, à la fin de chaque année civile, une bonification équivalente à :

- deux (2) jours de salaire s'il s'absente pour maladie deux (2) jours ou moins dans l'année;
- une (1) journée de salaire s'il s'absente pour maladie plus de deux (2) jours, jusqu'à un maximum de cinq (5) jours dans l'année.

b) La bonification est calculée de la façon suivante :

Absence en maladie au cours de l'année civile	Bonification
<p>Deux (2) jours ou moins d'absence en maladie *</p> <p>* Aux fins du calcul de ces jours d'absence et afin de tenir compte des heures régulières travaillées par l'employé, le total des heures d'absence en maladie doit être égal ou inférieur à un cent-trentième (1/130^e) des heures travaillées au cours de l'année civile.</p>	<p>L'équivalent de deux (2) jours de salaire *</p> <p>• Aux fins de calcul de la bonification, la formule suivante s'applique :</p> <p>Nombre d'heures régulières travaillées au cours de l'année civile X un cent-trentième (1/130^e) X taux horaire moyen de l'employé au 31 décembre de l'année visée.</p>
<p>Plus de deux (2) jours d'absence en maladie jusqu'à un maximum de cinq (5) jours d'absence en maladie *</p> <p>* Aux fins du calcul de ces jours d'absence et afin de tenir compte des heures régulières travaillées par l'employé, le total des heures d'absence en maladie doit être supérieur à un cent-trentième (1/130^e) et égal ou inférieur à cinquante-deuxième (1/52^e) des heures travaillées au cours de l'année civile.</p>	<p>L'équivalent de un (1) jour de salaire *</p> <p>• Aux fins de calcul de la bonification, la formule suivante s'applique :</p> <p>Nombre d'heures régulières travaillées au cours de l'année civile X un deux cent soixantième (1/260^e) X taux horaire moyen de l'employé au 31 décembre de l'année visée.</p>

- c) Cette bonification est versée une (1) fois l'an et au plus tard sur la première paie du mois de mars de l'année qui suit. Elle ne constitue pas du salaire au sens du régime de retraite.
- d) Aux fins de l'application de la présente clause, les absences payées ou indemnisées en vertu de la convention collective, à l'exception des absences en maladie, sont considérées comme des heures travaillées.
- e) L'employé régulier et auxiliaire ayant droit à la bonification ne peut en bénéficier suite à une absence pour une maladie ou un accident imputable au travail d'une durée de plus d'une année civile complète soit du 1er janvier au 31 décembre.**

ARTICLE 18.00 CONGÉS SPÉCIAUX ET CONGÉS SANS SOLDE

18.01 Congés spéciaux

L'employé régulier et auxiliaire peut s'absenter de son travail pour cause de naissance, mariage, mortalité dans sa famille et également pour d'autres raisons, et ce, sans perte de salaire, si le crédit d'absence ci-après prévu n'est pas épuisé. Toutefois, l'employé dont le crédit d'absence est épuisé ou inexistant peut anticiper la valeur de quarante (40) heures en crédit horaire pour cause de congés familiaux et, dans ce cas, l'employé peut bénéficier d'un crédit horaire négatif de quarante (40) heures.

18.02 Au 1er janvier de chaque année, il est accordé à l'employé régulier et auxiliaire un crédit horaire correspondant à quarante (40) heures, et ce, au prorata **des heures payées** au cours des douze (12) mois précédents. Le **crédit d'absence non utilisé dans une année peut être cumulé d'une année à l'autre. Au total, le crédit horaire maximum est fixé au nombre d'heures correspondant à trois (3) semaines normales de travail. Ce crédit d'absence n'est pas monnayable.**

18.03 Les absences sont débitées par tranches de trente (30) minutes.

L'employé régulier et auxiliaire reçoit le taux de salaire normal basé sur son dernier **emploi occupé lors de la période** de travail **précédent** la prise de ces congés.

18.04 Les congés spéciaux doivent être autorisés à l'avance sauf, exceptionnellement, lorsque des circonstances incontrôlables empêchent l'employé de demander l'autorisation au préalable.

18.05 Lorsqu'un employé est appelé pour la composition du jury, comme membre du jury ou comme témoin dans une cause où il n'est pas partie, cet employé peut s'absenter le nombre de jours ou d'heures requis. L'employeur lui verse alors la différence entre l'indemnité ou les honoraires qu'il reçoit à titre de membre du jury ou de témoin et son salaire normal;

18.06 Lorsque l'on demande à un employé de se présenter devant un tribunal administratif, un tribunal de juridiction civile ou pénale, dans une cause non relative à son travail ou à son employeur, il est admissible, à son choix, à un congé sans traitement, à un congé en temps compensé, à des heures en congés spéciaux ou à des jours de vacances.

18.07 L'employé à l'essai peut s'absenter du travail dans les cas suivants :

- a) à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur : une (1) journée sans réduction de salaire et quatre (4) autres journées sans salaire;
- b) à l'occasion du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants de même que du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur de son conjoint : une (1) journée sans salaire;

- c) lors de son mariage : une (1) journée sans réduction de salaire;
- d) à l'occasion du mariage de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint : une (1) journée sans salaire;
- e) l'employé peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées, à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié justifie de soixante (60) jours de service continu.

Ce congé peut être fractionné en journées à la demande de l'employé. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère.

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

- f) dans les cas prévus aux paragraphes a), b) et e), l'employé doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible. Dans les cas prévus aux paragraphes c) et d), l'employé doit aviser l'employeur de son absence au moins une (1) semaine à l'avance.

18.08 Congés sans solde

Toute demande de congé sans solde doit être transmise par l'employé à son directeur de service ou d'arrondissement qui peut l'autoriser; la demande doit être justifiée.

18.09

- a) Le directeur du service ou d'arrondissement peut, sur demande et pour des motifs jugés sérieux et valables et compte tenu des besoins du service ou de l'arrondissement, accorder un congé sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois. Cette demande doit être faite par écrit et toute réponse à la demande écrite doit être signifiée par écrit à l'employé dans les trente (30) jours de la réception de la demande de l'employé;
- b) Après sept (7) années de service, un employé a droit, après entente avec la Ville sur des conditions entourant l'exercice de ce droit, une fois par période d'au moins sept (7) ans, à un congé sans traitement dont la durée ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines.

Pour obtenir ce congé, l'employé doit en faire la demande par écrit à la Ville, au moins soixante (60) jours avant la date du début de ce congé et en préciser la durée. Par ailleurs, l'employé qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

- c) À la fin du congé sans traitement, l'employé réintègre la fonction qu'il occupait avant son départ. Dans l'éventualité où le poste qu'il occupait aurait été aboli ou modifié, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail.

18.10 Pendant la durée d'un congé sans traitement, la participation de l'employé au fonds de pension des employés de la Ville est interrompue. Cependant, l'employé qui désire maintenir sa participation doit en aviser la Ville et payer sa contribution et celle qu'aurait versée l'employeur, conformément aux dispositions prévues par le régime de rentes qui le régit.

L'employé peut également maintenir sa participation aux régimes d'assurances collectives auxquels il participe si il verse la totalité des primes, y compris la part de l'employeur.

L'employé bénéficie des autres dispositions de la convention collective, à l'exception des avantages suivants :

- accumulation des crédits de vacances;
- congés fériés;
- congés spéciaux;
- congés mobiles;
- absences en maladie et accident;
- congés parentaux.

18.11 L'employé peut s'absenter du travail, sans traitement, pendant dix (10) jours par année pour remplir ses obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Ce congé peut être fractionné en journée.

L'employé doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

ARTICLE 19.00 MESURES DISCIPLINAIRES

19.01 L'employé dont la conduite est l'objet d'une sanction disciplinaire consistant en un avertissement ou en un blâme de la part du contremaître, surintendant ou de la personne remplissant ce rôle auprès des employés, est avisé de cette sanction et de ses motifs par écrit, au plus tard quinze (15) jours ouvrables après que ce dernier ait pris connaissance de l'acte ou de l'omission ou de toute continuation d'actes ou d'omissions motivant telle sanction. Si l'employé est impliqué dans un accident de véhicules, le délai est de trente (30) jours ouvrables.

Copie de l'avis de sanction et de ses motifs est transmise au syndicat.

19.02 Le pouvoir disciplinaire en ce qui concerne l'avertissement ou le blâme est délégué au surintendant et au contremaître de l'employé ou à tout autre cadre supérieur de l'employé d'un niveau hiérarchique équivalent, sans toutefois que les autorités supérieures en soient privées.

19.03

a) L'employé dont la conduite est sujette à une sanction disciplinaire autre qu'un avertissement ou un blâme écrit transmis par le contremaître, le surintendant ou la personne remplissant ce rôle auprès des employés, et dont le dossier est soumis aux autorités supérieures en est avisé par écrit dans les **quinze (15)** jours ouvrables de la connaissance des faits par le contremaître, le surintendant ou la personne remplissant ce rôle auprès de l'employé. Cependant, le délai est de trente (30) jours ouvrables si l'employé est impliqué dans un accident de véhicules. Copie de cet avis est transmise au syndicat.

b) Les autorités supérieures doivent dans les trente (30) jours ouvrables suivant l'avis du paragraphe précédent, informer par écrit l'employé de sa sanction disciplinaire ou de la tenue d'une audition tel que prévu à la clause 19.04; une copie de cet avis est transmise au syndicat.

19.04 L'employé doit avoir l'occasion d'être entendu lorsque sa conduite peut être sujette à une sanction comportant la suspension, la rétrogradation ou le congédiement.

L'employé appelé à comparaître devant le comité de discipline reçoit un avis de convocation au moins quarante-huit (48) heures avant le moment fixé pour sa comparution et une copie de cet avis est transmise au syndicat. L'employé peut être accompagné d'une (1) ou deux (2) personnes désignées par le syndicat.

Préalablement à l'audition, l'employé et le représentant syndical peuvent prendre connaissance du dossier.

19.05 Dans le cas d'une sanction comportant la rétrogradation, la suspension ou le congédiement, la sanction disciplinaire et les motifs de la sanction sont communiqués à l'employé et au syndicat par écrit, et ce, avant l'imposition de la sanction. Cette disposition ne s'applique pas si l'employé doit être suspendu immédiatement pour des raisons de nature sécuritaire ou préventive.

Advenant la réintégration d'un employé à la suite d'un congédiement, il reprend le poste de travail qu'il occupait avant son congédiement et l'employé affecté à ce poste est déclaré en surnombre.

19.06 Une sanction disciplinaire prise envers un employé, après un (1) an de bonne conduite soutenue s'il s'agit d'un avertissement ou d'un blâme, et deux (2) ans s'il s'agit de toute autre sanction, ne peut être invoquée contre lui à l'arbitrage.

19.07 Seuls les motifs donnés à l'avis de sanction peuvent être invoqués contre un employé lors d'un arbitrage.

19.08 En tout temps, l'employé, seul ou accompagné d'un représentant syndical, peut consulter son dossier. Le représentant syndical seul, avec autorisation écrite de l'employé, peut le faire également.

19.09 Malgré toutes autres dispositions, pendant la durée d'un congé disciplinaire sans traitement, la participation de l'employé au fonds de pension des employés de la Ville est interrompue. Cependant, l'employé qui désire maintenir sa participation doit en aviser la Ville et payer sa contribution et celle qu'aurait versée l'employeur, conformément aux dispositions prévues par le régime de rentes qui le régit.

L'employé peut également maintenir sa participation aux régimes d'assurances collectives auxquels il participe s'il verse la totalité des primes, y compris la part de l'employeur.

ARTICLE 20.00 SÉCURITÉ ET SANTÉ

20.01 L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de ses employés.

20.02 L'employeur et le syndicat s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des employés. En particulier et sans restreindre la portée de ce qui précède, les parties conviennent que les dispositions de toute loi et de toute réglementation prévues par les lois visant à assurer la santé, le bien-être et la sécurité des employés seront respectées.

20.03 L'employeur doit fournir les articles et l'outillage de protection et de sécurité afin de protéger les employés contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

20.04 L'employeur s'engage à fournir au besoin à tous les employés les équipements de protection individuelle et les vêtements de grandeur adéquate inscrits à la liste qui apparaît à l'annexe « D » jointe à la présente convention. Cependant, ces vêtements demeurent la propriété de l'employeur.

20.05 Dans les cas d'accidents, l'employeur s'engage à donner les premiers soins aux blessés, à les faire transporter à ses frais à l'hôpital, chez le médecin ou à leur résidence si la situation l'exige et, le cas échéant, à maintenir leur rémunération pour leur journée de travail.

20.06 Le comité central de sécurité est composé d'au plus cinq (5) représentants de l'employeur et d'au plus cinq (5) représentants du syndicat. Les parties s'informent du nom de leurs représentants. Ce comité se réunit une fois par trois (3) mois ou à la demande de l'une ou l'autre des parties sur avis de quarante-huit (48) heures.

20.07

a) Le comité central a pour fonctions principales :

- i) d'étudier et de recommander le contenu de programmes en prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles;
- ii) de s'assurer de la mise en application du programme de santé;
- iii) de coordonner l'action des différents comités sectoriels pour assurer l'uniformité des mesures;
- iv) d'analyser les statistiques d'accidents du travail et de maladies professionnelles et de proposer à l'employeur des correctifs appropriés.

b) Un sous-comité du comité central formé de deux (2) représentants syndicaux et de deux (2) représentants de l'employeur, est chargé d'étudier les cas d'accidents de travail et de maladies professionnelles pouvant faire l'objet d'une contestation devant la CSST ou toute autre instance subséquente afin de recommander une action.

c) Là où il n'y a pas de comité sectoriel, le comité central y supplée.

20.08 Les comités sectoriels de sécurité sont composés d'un nombre de représentants de la Ville et des employés convenu entre les parties selon les besoins spécifiques de chaque secteur.

Chaque comité se réunit selon la fréquence convenue entre les parties.

Les représentants syndicaux peuvent être libérés au plus une (1) heure avant le début de la réunion à la condition que les besoins du service ou de l'arrondissement le permettent et que cette libération n'occasionne pas le paiement d'heures supplémentaires. Si cette libération n'est pas accordée, le début de la réunion est retardé d'au plus une (1) heure si les représentants syndicaux le demandent.

Les réunions de ce comité durant les heures de travail n'entraînent pas de perte de salaire. Le représentant du comité central au comité sectoriel bénéficie d'une libération avec solde d'une (1) journée lors de ces rencontres.

20.09 Le comité sectoriel de sécurité a pour fonctions :

- a) prendre connaissance et étudier les rapports d'accidents et les diverses données liées à la santé et la sécurité du travail;
- b) d'examiner l'équipement des services ou des arrondissements et d'identifier les risques et les correctifs à apporter;
- c) d'examiner les conditions d'accomplissement du travail et effectuer l'analyse des postes;
- d) d'étudier et de recommander des normes de sécurité;
- e) de surveiller l'application des normes de sécurité, dont les normes provinciales;
- f) de recommander les mesures propres à assurer la sécurité des employés;
- g) de coordonner, supporter et effectuer le suivi des actions des différents groupes locaux.

20.10 Le comité sectoriel, sur décision acceptée par les deux parties, met en place un groupe local lorsque les besoins le nécessitent. Son rôle est de :

- a) stimuler l'intérêt des travailleuses et travailleurs de son milieu à l'application de méthodes sécuritaires de travail, au respect des normes et procédures sécuritaires par le biais d'actions diverses sur le terrain, mises en place et gérées par les gens du milieu;
- b) de collaborer ou de réaliser diverses actions sur le terrain, notamment par la promotion de la santé et de la sécurité;
- c) tout autre mandat qui lui est confié par le comité central.

20.11 Lorsqu'une enquête officielle est tenue à l'occasion d'un accident du travail ou lorsqu'un employé exerce un droit de refus au travail, ou toute autre intervention directe de la CSST le représentant à la prévention du côté syndical en est avisé immédiatement et il peut, sans perte de salaire, s'absenter du travail le temps nécessaire pour y assister. S'il ne peut être joint, un employé au travail représentant le côté syndical le remplace. Les rappels en dehors des heures de travail sont compensés au taux régulier avec un minimum de trois (3) heures.

20.12 L'employeur fournit aux comités de sécurité les diverses données et analyses disponibles concernant les maladies et les accidents du travail des employés. Les représentants du syndicat peuvent, en s'adressant au Service des ressources humaines, consulter tout avis d'accident du travail d'un employé.

20.13 Du 15 septembre au 1er mai, les employés travaillant à l'extérieur doivent disposer d'un endroit chauffé et suffisamment vaste pour y prendre leur repas et y déposer leurs vêtements de travail à l'expiration de leur journée de travail.

- 20.14 L'employeur s'engage à faire travailler au moins deux (2) électriciens en même temps lors de la manœuvre d'une nacelle. Sur les petites nacelles de type "échelle" d'où un électricien peut descendre seul, l'employé peut y travailler seul.
- 20.15 L'employeur fournit un système de communications d'urgence à l'employé qui est habituellement seul dans un bâtiment.
- 20.16 Le syndicat dispose d'une banque de cinq cent soixante (560) heures par an payées par la Ville pour compenser les employés libérés pour des activités de santé et sécurité du travail.

ARTICLE 21.00 ASSURANCE COLLECTIVE

- 21.01 Le régime d'assurances collectives en vigueur à la signature de la convention collective est maintenu, le tout conformément à la lettre d'entente n° 3 et il couvre l'ensemble des employés manuels selon les modalités convenues dans l'entente signée par les parties.
- 21.02 L'employeur fait parvenir par chèque au secrétaire-trésorier du syndicat au plus tard le dix (10) de chaque mois, les montants prélevés sur le salaire des employés ainsi que les montants correspondant à la contribution de l'employeur au paiement de l'assurance collective pour le mois précédent, et ce, pourvu que le syndicat fasse parvenir son état de compte avant le vingt (20) du mois précédent.

ARTICLE 22.00 RÉGIME DE RETRAITE

- 22.01 Tout employé visé par la présente convention collective doit participer au régime de retraite des employés manuels de la Ville de Québec aux conditions qui y sont prévues.
- 22.02 Le régime de retraite constitue une condition de travail négociable à l'occasion du renouvellement de la convention. L'interprétation et l'application des régimes de retraite sont sujettes à la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la convention.
- 22.03 L'employeur s'engage à remettre au nouveau personnel un sommaire des avantages que lui confère le régime de retraite auquel il participe.
- 22.04 L'employeur informe chaque personne de son cumulatif de crédit de rente et de ses contributions au régime de retraite auquel il participe.

ARTICLE 23.00 CONTRATS FORFAITAIRES

- 23.01 L'employeur ne se servira pas de contrats à forfait comme moyen de limiter le nombre d'employés visés par la convention collective.**

23.02

- a) Pour chacune des années civiles visées par la présente convention collective, l'employeur s'engage à maintenir la quantité de travail actuellement effectué par les employés visés par la convention collective, à moins d'une réduction résultant d'une réduction de service pour des raisons économiques ou suite à des changements techniques ou technologiques ou suite à des modifications des procédés de travail ou par suite de changements organisationnels.

La pratique établie, relative aux travaux de déneigement, continue de s'appliquer. L'employeur continue d'effectuer en régie la quantité actuelle des travaux de déneigement effectués par les employés visés par la convention collective, cette quantité étant incluse dans l'expression « quantité de travail actuellement effectué » énoncé au paragraphe précédent.

Aux fins de la présente clause, l'expression « quantité de travail actuellement effectué » désigne 1 805 000 heures de travail par année civile, représentant le total des heures de travail effectuées par les employés visés par la convention collective au cours de l'année 2013.

Il est entendu que la quantité de travail peut varier d'une année civile à l'autre, sans qu'il y ait violation des paragraphes précédents si cette variation résulte de motifs externes tels que la quantité de neige tombée, le nombre d'événements d'envergure.

- b) Sans limiter la portée du paragraphe a), l'employeur convient de conserver, d'entretenir, d'améliorer et de remplacer son équipement actuel de manière à ne pas diminuer la « quantité de travail actuellement effectué » par les employés visés par la convention collective en raison de la désuétude de ceux-ci.

L'employeur s'engage également à ne pas prêter ou louer l'équipement utilisé par les employés visés par la convention collective pour qu'il soit utilisé, dans des travaux accomplis en date de la signature de la présente convention collective, par des employés de l'employeur.

23.03

L'employeur rencontre le syndicat une fois par année et lui transmet l'information lui démontrant qu'il maintient la quantité de travail conformément à la clause 23.02. Préalablement à cette rencontre, le syndicat peut transmettre une demande écrite à la Ville précisant les informations dont il veut discuter.

23.04

- a) **Le syndicat s'engage à participer activement aux activités visant à déterminer les façons d'améliorer les procédés de travail, et de façon générale, d'augmenter la productivité des employés visés par la convention collective, et ce, avec pour objectif de donner aux citoyens des services plus efficaces, de meilleure qualité et au meilleur coût.**

Cet engagement peut aller jusqu'à revoir certaines dispositions de la convention collective si cette révision a pour effet d'améliorer les procédés de travail et la productivité des employés régis par la convention collective.

- b) **Aux fins du paragraphe a), dans le cadre des activités du comité de l'amélioration de la performance prévue à l'article 29.08, les parties conviennent de se rencontrer une (1) fois par trimestre quatre (4) fois par année afin d'étudier notamment les mesures :**

- **de nature à améliorer les procédés de travail et la productivité des employés visés par la convention collective;**
- **susceptibles de permettre que l'exécution de travaux accomplis par des entreprises soit accomplie par des employés visés par la convention collective.**

23.05 L'employeur utilise son équipement avant d'en louer. Si de l'équipement est loué alors qu'il y en a de disponible, l'employé régulier qui, de ce fait, a travaillé à une classe inférieure à la classe à laquelle il aurait travaillé peut réclamer la différence de salaire ainsi perdu alors que l'employé auxiliaire qui ne peut accomplir sa semaine normale de travail peut réclamer le salaire ainsi perdu.

ARTICLE 24.00 CONGÉS PARENTAUX

24.01 Congé de maternité

L'employée enceinte ayant le statut d'employée régulière a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines.

L'employée enceinte ayant le statut d'employée auxiliaire a droit à un congé de maternité d'une durée de dix-huit (18) semaines.

- a) L'employée peut répartir son congé de maternité à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Après avoir remis à l'employeur le préavis de départ prévu à cet article, elle peut quitter en tout temps à partir de la seizième (16) semaine avant la date prévue de l'accouchement.

- b) L'employée doit fournir dans les premiers mois de sa grossesse un certificat médical attestant la date probable de l'accouchement.
- c) L'employée doit donner un préavis écrit à son directeur de service ou d'arrondissement avec copie au directeur du Service des ressources humaines, au moins trois (3) semaines avant la date du début de son congé de maternité. Cet avis précise la date de son départ pour son congé et la date prévue du retour au travail.
- d) Cet avis peut être de moins de trois (3) semaines si un certificat médical atteste de la nécessité pour l'employée de cesser le travail dans un délai moindre.
- e) À partir de la sixième (6e) semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, l'employeur peut exiger de l'employée qui est encore au travail, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.
- f) L'employée absente pour grossesse ne reçoit pas de traitement durant son absence et la politique des absences en maladie s'applique en ce qui concerne le contrôle et la production de certificats médicaux, à l'exception des visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical. Durant ces visites, le salaire de l'employée est maintenu à 100 %.
- g) L'Employeur verse à l'employée ayant le statut d'employée régulière et ayant accompli (1) an de service au moment de la naissance de son enfant, une indemnité égale à la différence entre 95 % de son traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (20) semaines précédant le début de congé et la prestation hebdomadaire du Régime québécois d'assurance parentale à laquelle elle a droit, pour chacune des semaines du congé prévu à la clause 24.01 pour l'employée régulière.**

Pour l'employée ayant le statut d'employée auxiliaire et ayant accompli (1) an de service au moment de la naissance de son enfant, une indemnité égale à la différence entre 95 % de son traitement hebdomadaire de base des vingt (20) semaines précédant le début de son congé et la prestation hebdomadaire du Régime québécois d'assurance parentale à laquelle elle a droit, pour chacune des semaines du congé prévu à la clause 24.01 pour l'employée auxiliaire.

L'employée qui au moment de son accouchement est en congé sans traitement ne bénéficie pas des indemnités prévues à cette clause.

- h) L'employée en congé, conformément à 24.01 g), a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.**

L'employée qui bénéficie des indemnités prévues à la clause 24,01 g), continue de participer au régime de retraite en effectuant le paiement régulier de ses cotisations et l'Employeur assume sa part.

L'employée qui ne bénéficie pas des indemnités prévues à la clause 24.01 g) continue, si elle le désire, de participer au régime de retraite, à la condition d'en informer l'Employeur par écrit. Dans ce cas, elle effectue le paiement régulier de ses cotisations et l'Employeur assume sa part.

Durant le congé de maternité, lorsque l'employée devient admissible, elle bénéficie de l'assurance vie, de l'assurance accident maladie et de l'assurance annulation voyage, l'Employeur et elle assumant respectivement leurs contributions habituelles. L'employée bénéficie également des dispositions prévues aux régimes d'invalidité de l'Employeur à compter de la journée qui suit la date de la fin de son congé, conformément à l'avis prévu à la clause 24.01 c).

Durant le congé de maternité, l'employée accumule des crédits de vacances, de congés mobiles et de congés spéciaux.

L'employée qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison du congé de maternité voit, à son choix, ses vacances payées ou reportées.

- i) Après l'accouchement et après avoir produit un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre le travail, l'employée ayant le statut d'employée régulière reprend le poste qu'elle occupait et l'employée ayant le statut d'employée auxiliaire voit son nom remplacé sur la liste de rappel.
- j) Si l'accouchement a lieu après la date prévue, l'employée a droit à une prolongation de son congé de maternité équivalente à la période du retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la date de l'accouchement.
- k) Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, l'employée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines. Dans ce cas, l'employée a droit aux indemnités hebdomadaires prévues à la **clause 24.01 g) pour une durée maximale aux trois semaines de son congé.****

- l) L'employée régulière, qui accouche d'un enfant mort-né ou qui subit une interruption de grossesse après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, a droit à un congé de maternité qui se termine au plus tard vingt (20) semaines après la date de l'évènement. Dans ce cas, l'employée a droit aux indemnités hebdomadaires prévues à la clause 24.01 g) pour une durée maximale correspondant aux cinq (5) premières semaines de son congé.**

L'employée auxiliaire, qui accouche d'un enfant mort-né ou qui subit une interruption de grossesse après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, a droit à un congé de maternité qui se termine au plus tard dix-huit (18) semaines après la date de l'évènement. Dans ce cas, l'employée a droit aux indemnités hebdomadaires prévues à la clause 24.01 g) pour une durée maximale correspondant aux cinq (5) premières semaines de son congé.

- m) En cas d'interruption de grossesse ou en cas d'accouchement prématuré, l'employée doit aussitôt que possible, remettre un avis écrit accompagné d'un certificat médical informant l'employeur de l'évènement survenu et de la date prévue de son retour au travail.
- n) Lorsque les conditions de travail de l'employée constituent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou pour elle-même à cause de son état de grossesse, celle-ci peut demander d'être affectée à d'autres tâches jusqu'au moment de son congé de maternité. Cette demande doit être appuyée par un certificat médical attestant de la situation.
- o) Si l'employeur n'effectue pas l'affectation provisoire prévue au paragraphe précédent ou lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical, l'employée a droit à un congé spécial payé à son taux de salaire normal.
- p) Dans un tel cas, le congé de maternité prévu à la clause 24.01 débute à compter du début de la quatrième (4e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
- q) Malgré l'avis prévu à la clause 24-01 o), l'employée peut revenir au travail avant l'expiration de son congé de maternité. Si l'employée désire revenir au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle doit produire au bureau médical de l'Employeur un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

24.02 Congé de paternité

- a) L'employé peut prendre un congé de paternité sans traitement ni indemnité d'une durée maximale de cinq (5) semaines continues à l'occasion de la naissance de son enfant. Ce congé peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance et se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance.**

- b) **L'employé doit fournir un préavis écrit à son directeur de service ou d'arrondissement, avec copie au directeur du Service des ressources humaines lui mentionnant son intention de se prévaloir de ce congé au moins trois (3) semaines avant la date prévue du départ.**

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

- c) **L'employé en congé de paternité a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il était resté au travail. S'il le désire, il continue de participer au régime de retraite à la condition d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations et d'en informer par écrit l'Employeur. Dans ce cas, l'Employeur assume sa part.**

Durant le congé de paternité, lorsque l'employé est ou devient admissible, il bénéficie de l'assurance-vie, de l'assurance accident-maladie et de l'assurance annulation voyage. L'employé bénéficie également des dispositions prévues aux régimes d'invalidité de l'Employeur à compter de la journée qui suit la date de la fin de son congé, conformément à l'avis prévu à la clause 24.02 b). L'employé et l'Employeur assument respectivement leurs contributions habituelles.

Durant le congé de paternité, l'employé accumule des crédits de vacances, de congés mobiles et de congés spéciaux, et ce, pour une durée maximale de cinq (5) semaines.

- d) **L'employé qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison du congé de paternité voit, à son choix, ses vacances payées ou reportées.**

24.03 Congé parental

- a) **Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant a droit à un congé parental sans salaire ni indemnité d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines continues.**

Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié à l'employé ou la semaine où l'employé quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard soixante-douze (72) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-douze (72) semaines après que l'enfant lui a été confié.

L'employée ou employé doit donner un préavis écrit à son directeur de service ou d'arrondissement avec copie au directeur du Service des ressources humaines, au moins trois (3) semaines avant la date du début du congé parental. Cet avis précise la date de début du congé et la date prévue du retour au travail.

Ce délai peut toutefois être moindre si la présence du salarié est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.

- b) Sous réserve de la clause 24.03 c), l'employé en congé parental a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il était resté au travail. S'il le désire, il continue de participer au régime de retraite à la condition d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations et d'en informer par écrit l'Employeur. Dans ce cas, l'Employeur assume sa part.**

Durant le congé parental, lorsque l'employé est ou devient admissible, il bénéficie de l'assurance vie, de l'assurance accident-maladie et de l'assurance annulation voyage. Il bénéficie également des dispositions prévues aux régimes d'invalidité de l'Employeur à compter de la journée qui suit la date de fin du congé, conformément à l'avis prévu à la clause 24.03 a). L'employé et l'Employeur assument respectivement leurs contributions habituelles.

- c) Pendant la durée d'un congé parental, l'employé bénéficie des dispositions de la convention collective à l'exception des avantages suivants :**
- 1) l'accumulation des crédits de vacances, de jours fériés, de congés mobiles et de congés spéciaux;**
 - 2) le temps supplémentaire;**
 - 3) les indemnités prévues à 24.01 g) et 24.04 a).**
- d) L'employé qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison du congé parental voit, à son choix, ses vacances payées ou reportées.**

24.04 Congé d'adoption

Le père et la mère a droit, dans le cas de l'adoption d'un enfant, à un congé sans salaire d'au plus 52 semaines continues, selon les modalités prévues à la clause 24.03 a).

- a) Malgré ce qui précède, l'Employeur verse à l'employé ayant accompli un (1) an de service au moment de l'adoption, une indemnité correspondant à la différence entre 95 % de son traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (20) semaines précédant le congé et la prestation hebdomadaire du Régime québécois d'assurance parentale à laquelle il a droit, pour une durée maximale de douze (12) semaines. Cette indemnité est d'une durée maximale de dix-sept (17) semaines si deux (2) enfants ou plus sont adoptés en même temps.**

Dans le cas où la mère et le père travaillent chez l'Employeur, ils peuvent se répartir à leur gré les douze (12) ou dix-sept (17) semaines selon le cas, indemnisées par l'Employeur.

L'employé qui, au moment de prendre le congé pour adoption est en congé sans traitement, ne bénéficie pas des indemnités prévues à cette clause.

- b) L'employé en congé d'adoption a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il était resté au travail.**

L'employé qui bénéficie de l'indemnité prévue à la clause 24.04 a), continue de participer au régime de retraite en effectuant le paiement régulier de ses cotisations et l'Employeur assume sa part.

L'employé qui ne bénéficie pas de l'indemnité prévue à la clause 24.04 a) continue, s'il le désire, de participer au régime de retraite, à la condition d'en informer l'Employeur par écrit. Dans ce cas, il effectue le paiement régulier de ses cotisations et l'Employeur assume sa part.

Durant le congé d'adoption, lorsque l'employé est ou devient admissible, il bénéficie de l'assurance vie, de l'assurance accident maladie et de l'assurance annulation voyage, l'Employeur et lui assumant respectivement leurs contributions habituelles. L'employé bénéficie également des dispositions prévues aux régimes d'invalidité de l'Employeur à compter de la journée qui suit la date de la fin de son congé, conformément à l'avis prévu à la clause 24.03 a). L'employé et l'Employeur assument respectivement leurs contributions habituelles.

Durant le congé d'adoption, l'employé accumule des crédits de vacances, de congés mobiles et de congés spéciaux pour une durée maximale de douze (12) semaines ou dix-sept (17) semaines selon le cas.

- c) Pendant la durée du congé d'adoption, l'employé bénéficie des dispositions de la convention collective à l'exception des avantages suivants :**

- 1) l'accumulation des crédits de vacances, de jours fériés, de congés mobiles et de congés spéciaux;**
- 2) le temps supplémentaire;**
- 3) des indemnités prévues à la clause 24.01 g).**

- d) L'employée qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison du congé d'adoption voit, à son choix, ses vacances payées ou reportées.**

24.05 Congés sans traitement ou partiels sans traitement prolongeant l'un ou l'autre des congés parentaux

- a) L'employée peut prolonger l'un ou l'autre des congés prévus aux clauses **24.01, 24.03 et 24.04** ou l'employé peut prolonger l'un ou l'autre des congés prévus aux clauses **24.03 et 24.04** par l'un ou l'autre des congés sans traitement prévus ci-dessous :
- i) un congé sans traitement n'excédant pas deux (2) ans de la date de son accouchement ou du début du congé d'adoption ou;
 - ii) un congé partiel sans traitement de deux jours et demi (2 ½) par semaine pouvant s'échelonner jusqu'au 1^{er} octobre de l'année où l'enfant débute le programme scolaire de première année ou atteint six (6) ans d'âge ou;
 - iii) un congé partiel sans traitement n'excédant pas quatre (4) ans de la date de la naissance de l'enfant ou du début du congé d'adoption, à raison d'un jour par semaine.

L'employé peut modifier le choix du congé fait en vertu de cette clause, à la condition qu'il y ait progression quant au nombre de jours travaillés.

Lorsque l'employé bénéficie du congé partiel sans traitement à raison de deux jours et demi (2 ½) par semaine, la Ville l'affecte à des tâches correspondant à ses qualifications. Dans le cas du congé partiel sans traitement d'une journée par semaine, l'employé demeure à son poste de travail.

À la fin du congé sans traitement ou du congé partiel sans traitement, l'employé reprend le poste qu'il occupait avant son congé de maternité, **son congé de paternité, son congé parental**, son congé d'adoption. L'employé ayant le statut d'employé auxiliaire voit son nom remplacé sur la liste de rappel.

Si l'employé ne réintègre pas le service municipal à la suite du congé sans traitement prévu à cette clause, il est considéré comme ayant remis sa démission.

- b) Si le père et la mère sont au service de l'Employeur, ils peuvent bénéficier de l'un ou l'autre des congés sans traitement ou partiels sans traitement prévus à la clause 24.05 a) pourvu qu'une seule personne en bénéficie.**
- c) L'employé doit fournir à son directeur de service ou d'arrondissement , avec copie au directeur du Service des ressources humaines un préavis écrit au moins trois (3) semaines avant la date prévue du début du congé sans traitement ou partiel sans traitement en indiquant le type de congé dont il désire se prévaloir. Cet avis précise la date du début du congé et la date prévue du retour au travail ou à son horaire normal de travail. Tout changement de date prévu au présent article doit être signifié à l'Employeur par un préavis écrit d'au moins trois (3) semaines.**

- d) **Durant le congé partiel sans traitement prévu à la clause 24.05 a), lorsque l'employé est ou devient admissible, il bénéficie de l'assurance vie, de l'assurance accident-maladie et de l'assurance annulation voyage. L'employé doit assumer sa pleine contribution et celle de l'Employeur pour la différence entre le pourcentage du salaire versé et 100 % du salaire régulier. Les dispositions prévues au régime d'invalidité de l'Employeur s'appliquent, le cas échéant, en fonction du temps travaillé.**

Durant le congé sans traitement prévu à la clause 24.05 a), lorsque l'employé est ou devient admissible, il bénéficie de l'assurance-vie, de l'assurance accident-maladie et de l'assurance annulation voyage. L'employé doit assumer sa pleine contribution et celle de l'Employeur. Les dispositions prévues au régime d'invalidité de l'Employeur s'appliquent, le cas échéant, à compter de la journée qui suit la fin de son congé.

- e) **Pendant la durée d'un congé sans traitement prolongeant les congés parentaux, l'employé bénéficie des dispositions de la convention collective à l'exception des avantages suivants :**
- 1) l'accumulation des crédits de vacances, de jours fériés, de congés mobiles et de congés spéciaux;**
 - 2) le temps supplémentaire;**
 - 3) les indemnités prévues aux clauses 24.04 a) et 24.01 g).**
- f) **Pendant la durée d'un congé partiel sans traitement prolongeant les congés parentaux, l'employé bénéficie de l'ensemble des dispositions de la convention collective au prorata du temps travaillé.**
- g) **L'employé qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison du congé sans traitement prévu à la clause 24.05 a) voit, à son choix, ses vacances payées ou reportées.**

24.06 Dispositions additionnelles

- a) **L'employé dont l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, de paternité ou parental, a droit de suspendre son congé pour revenir au travail pendant la durée de cette hospitalisation, à la condition de produire un certificat médical attestant de l'état de santé de son enfant. Il peut compléter son congé lorsque l'état de santé de l'enfant le permet. Dans le cas du congé de maternité, advenant que l'employée désire revenir au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, les dispositions prévues à la clause 24.01 p) s'appliquent.**

- b) **À la fin d'un congé de maternité, de paternité, parental ou d'adoption, l'Employeur doit réintégrer l'employé dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail.**

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

- c) **L'Employeur n'est pas tenu de remplacer l'employé qui est absent du travail conformément aux dispositions de la présente section.**
- d) À moins d'avis contraire de l'employé, l'employeur retient, lors du versement des indemnités prévues aux clauses 24.01 g), **24.02 a)** et 24.04 a), les contributions normales de l'employé au régime d'assurance collective accident-maladie et au régime de retraite. La Ville retient également la cotisation syndicale pendant la même période.
- e) L'employé auxiliaire bénéficie des dispositions de cet article. Cependant, aux fins de l'application des clauses 24.01 g) et 24.02 a) de la convention concernant la détermination du traitement hebdomadaire de base, la formule suivante s'applique :

$$\begin{array}{l} \text{Traitement hebdomadaire} \\ \text{de base} \end{array} = \frac{\text{Salaire des 20 semaines} \\ \text{précédant le congé}}{20}$$

Pour bénéficier de cette indemnité, l'employée doit avoir accompli vingt (20) semaines de travail dans les douze (12) mois qui précèdent la date du début du congé et faire partie du personnel de la Ville le jour précédant l'avis prévu aux clauses 24.01 c) et 24.01 d).

ARTICLE 25.00 PROTECTION JUDICIAIRE

- 25.01 L'employeur s'engage à assurer, à ses frais, une défense pleine et entière à l'employé qui est poursuivi par suite d'actes, autres que ceux de faute lourde, posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions en tant qu'employé de la Ville.

- 25.02 L'employeur convient d'indemniser l'employé de toute obligation que la loi impose à cet employé en raison de la perte ou du dommage résultant d'actes, autres que ceux de faute lourde, posés par lui dans l'exercice et les limites de ses fonctions, mais jusqu'à concurrence seulement du montant pour lequel l'employé n'est pas déjà indemnisé d'une autre source, pourvu que :
- a) l'employé ait donné dès que raisonnablement possible, par écrit, au directeur de son service ou d'arrondissement, un avis circonstancié des faits concernant toute réclamation qui lui est faite;
 - b) qu'il n'ait admis aucune responsabilité quant à telle réclamation;
 - c) qu'il cède à l'employeur, jusqu'à concurrence du montant de la perte ou du dommage assumé par lui, ses droits de recours contre les tiers et signe tous les documents requis par l'employeur à cette fin.
- 25.03 L'employé a droit d'adjoindre, à ses frais personnels, sa propre procureure ou son propre procureur à celui choisi par l'employeur.
- 25.04 Si l'employeur décide de ne point porter appel de quelque jugement, l'employé peut porter lui-même tel jugement en appel. S'il obtient gain de cause, l'employeur rembourse l'employé des honoraires versés à son procureur, pourvu toutefois que le taux d'honoraires extrajudiciaires ait été convenu au préalable entre l'employeur et le procureur de l'employé. À défaut d'entente quant à ce taux d'honoraires, celui-ci sera soumis pour décision au Barreau du Québec.

ARTICLE 26.00	PERFECTIONNEMENT
----------------------	-------------------------

- 26.01 L'employeur rembourse à l'employé régulier 80 % du coût des frais d'inscription, des volumes obligatoires, des frais de scolarité et des cours d'études de formation professionnelle ou spécialisée qu'il suit; s'il s'agit de cours de formation générale de base, l'employeur lui rembourse 50 % des frais.
- Pour avoir droit à ce remboursement, l'employé doit obtenir au préalable l'approbation du directeur du Service des ressources humaines et avoir complété son cours avec succès.
- 26.02 L'employeur rembourse 100 % des frais d'études si l'employé suit un cours à la demande de l'employeur. Durant ce cours, l'employé bénéficie d'un congé avec solde lorsque des périodes de cours coïncident avec ses heures normales de travail. Si ces cours se donnent en dehors des heures de travail et que la présence est obligatoire, l'employé a droit de reprendre en congé les heures passées à suivre ces cours; ces heures sont ajoutées à la banque de vacances.
- 26.03 L'employé qui quitte le service municipal au cours des trois (3) années suivant la fin de ses cours doit rembourser à la Ville, proportionnellement au temps du service non accompli pendant les trois (3) années suivant la fin de ses cours, les frais d'études qui lui ont été payés en vertu de la clause 26.01.

26.04 Lorsque l'employeur acquiert de nouveaux instruments ou de la nouvelle machinerie, il détermine le nombre d'employés à être formés en leur offrant les cours ou la formation requise, compte tenu du port d'attache, de la titularisation et de l'ancienneté.

26.05 L'employé doit accepter les cours de formation ou l'entraînement qui pourrait être requis sur toute pièce d'équipement faisant partie de l'emploi ou du niveau de l'emploi auquel il est titularisé.

26.06 L'employé qui désire être considéré pour un emploi d'opérateur niveau 1 doit être qualifié sur deux (2) des trois (3) équipements suivants :

- rétrocaveuse ou pelle hydraulique
- niveleuse
- souffleur ou chargeur

Par la suite, pour que son nom soit inscrit sur une liste d'aptitude il doit réussir la formation sur le troisième (3) équipement puis réussir une période d'essai de quatre-vingts (80) heures sur l'équipement pour lequel il vient de recevoir une formation.

ARTICLE 27.00 INDEMNITÉ D'ANCIENNETÉ

27.01 Les employés réguliers bénéficient d'une indemnité annuelle d'ancienneté attribuée sur la base suivante :

- | | |
|---|------------|
| a) après cinq (5) ans d'ancienneté | 52,00 \$; |
| b) après dix (10) ans d'ancienneté | 104,00 \$; |
| c) après quinze (15) ans d'ancienneté | 156,00 \$; |
| d) après vingt (20) ans d'ancienneté | 208,00 \$; |
| e) après vingt-cinq (25) ans d'ancienneté | 260,00 \$; |
| f) après trente (30) ans d'ancienneté | 312,00 \$. |

27.02 L'indemnité d'ancienneté est pour la période de douze (12) mois se terminant le 31 décembre de chaque année.

27.03 L'indemnité d'ancienneté est versée à l'employé la première paie du mois de décembre de chaque année. Les années d'ancienneté s'établissent au 31 décembre de l'année en cours.

27.04 L'employé qui quitte le service de l'employeur bénéficie du versement de l'indemnité d'ancienneté au prorata des mois travaillés au cours de l'année civile. En cas de décès, les ayants droit reçoivent cette somme.

27.05 L'employé, qui à la signature de la convention, bénéficie d'une indemnité supérieure à celle prévue à la clause 27.01 la conserve jusqu'à ce qu'elle soit rejointe par l'indemnité du présent article.

ARTICLE 28.00 PRIMES

Les majorations économiques pour les primes sont les mêmes que celles attribuées sur les taux de salaire et applicables le dimanche précédent le moment de la signature de la convention collective sans rétroactivité.

28.01 Chef d'équipe

Le chef d'équipe reçoit la prime suivante, sauf si la description de la fonction comporte la responsabilité d'agir comme chef d'équipe.

PRIME	DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR
1,13 \$/l'heure	Au moment de la signature de la convention collective
1,15 \$/l'heure	1- janvier 2015
1,18 \$/l'heure	1- janvier 2016
1,20 \$/l'heure	1- janvier 2017
1,23 \$/l'heure	1- janvier 2018

Un chef d'équipe ne peut diriger plus de vingt (20) employés.

28.02 Soir-nuit

À l'exception des employés qui terminent leur journée normale de travail avant dix-huit (18) heures, de ceux dont la journée de travail débute entre six (6) heures et huit (8) heures, des employés rémunérés en heures supplémentaires ou pour des heures normales effectuées lors d'un jour férié, les employés reçoivent la prime prévue ci-dessous de 16 h à 24 h et de 0 h à 8 h, en sus de la rémunération prévue pour leur fonction.

PRIME	DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR
0.87 \$/l'heure	Au moment de la signature de la convention collective
0.89 \$/l'heure	1- janvier 2015
0.91 \$/l'heure	1- janvier 2016
0.93 \$/l'heure	1- janvier 2017
0.95 \$/l'heure	1- janvier 2018

28.03 Samedi-dimanche

L'employé reçoit la prime prévue ci-dessous pour chaque heure normale de travail effectué le samedi ou le dimanche.

PRIME Samedi	PRIME Dimanche	DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR
1,63 \$/l'heure	2,88 \$/l'heure	A moment de la signature de la convention collective
1,67 \$/l'heure	2,94 \$/l'heure	1- janvier 2015
1,70 \$/l'heure	3,01 \$/l'heure	1- janvier 2016
1,74 \$/l'heure	3,08 \$/l'heure	1- janvier 2017
1,78 \$/l'heure	3,15 \$/l'heure	1- janvier 2018

28.04 Outils

Primes d'outils

1. Pour les titres d'emplois qui suivent, l'Employeur verse, lors de la 1^e paye de septembre de chaque année, aux employés réguliers, incluant les chefs d'équipe, ou auxiliaires à temps plein depuis douze (12) mois et plus, une des primes ci-dessous pour les outils qu'ils doivent posséder pour effectuer leur travail.

Les primes d'outils sont non payables si l'employé est absent du travail pour toute la période du 1^{er} janvier au 30 août de l'année, sauf si l'absence est due à un accident de travail, une libération syndicale ou une affectation comme cadre intérimaire.

Prime no 1

TITRE	2014*	2015	2016	2017	2018
mécanicien d'équipements motorisés peintre-débosselleur mécanicien aux équipements d'incendie mécanicien diesel aux usines de traitements des eaux technicien en mécanique	297,71 \$	304,41 \$	311,26 \$	318,26 \$	325,42 \$

*au moment de la signature de la convention collective

Prime no 2

TITRE	2014*	2015	2016	2017	2018
préposé au service d'équipements motorisés machiniste préposé à la réparation de composantes hydrauliques et pneumatiques mécanicien – technicien en mécanique du bâtiment préposé au service des usines de traitements des eaux préposé aux petits équipements motorisés mécanicien de machines fixes	162,39 \$	166,04 \$	169,78 \$	173,60 \$	177,50 \$

*au moment de la signature de la convention collective

Prime no 3

TITRE	2014*	2015	2016	2017	2018
électricien électricien aux signaux électricien à l'éclairage ferblantier – patronniste menuisier soudeur technicien – électronicien technicien en électronique et électrotechnique tuyauteur – frigoriste tuyauteur de plomberie, appareils de chauffage et gaz	81,19 \$	83,02 \$	84,89 \$	86,80 \$	88,75 \$

*au moment de la signature de la convention collective

2. L'Employeur rembourse les outils qu'un employé doit posséder pour effectuer son travail qu'il a perdu à la suite d'un incendie ou d'un vol par effraction avec rapport de police, et ce, à la condition qu'il n'y ait pas eu négligence de la part de l'employé.
3. L'article 12 de la lettre d'entente no 1, sur les dispositions diverses, est aboli et remplacé par le présent texte :

« Les employés à qui la Ville fournissait des outils à la signature de la convention collective continuent d'utiliser ces outils. Ils doivent les remettre à la Ville lorsqu'ils la quittent, s'ils changent d'emploi ou de lieu de travail.

En cas de fermeture de l'atelier de Beauport ou de Val-Bélair, les parties se rencontreront pour convenir des cas particuliers. »

28.05 Disponibilité

L'employé tenu de demeurer disponible en dehors de ses heures normales de travail reçoit du lundi au vendredi ou pour le samedi et le dimanche reçoit une prime, en plus de la rémunération à laquelle il a droit.

Lundi vendredi	Samedi dimanche	DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR
1,61 \$/l'heure	1,93 \$/l'heure	Au moment de la signature de la convention collective
1,65 \$/l'heure	1,97 \$/l'heure	1- janvier 2015
1,68 \$/l'heure	2,02 \$/l'heure	1- janvier 2016
1,72 \$/l'heure	2,06 \$/l'heure	1- janvier 2017
1,76 \$/l'heure	2,11 \$/l'heure	1- janvier 2018

L'affectation aux heures de disponibilité se fait de la même façon que la répartition des heures supplémentaires.

28.06 Compagnonnage

Le compagnon est désigné par l'employeur. Il doit se qualifier pour ce rôle au terme de la formation prévue à cet effet par l'employeur. Le compagnon a notamment pour tâches de :

- **superviser l'apprentissage d'un employé durant une formation en milieu de travail;**
- **transmettre son savoir à l'employé en apprentissage;**
- **collaborer à l'élaboration d'un plan de formation lorsque cela est nécessaire;**
- **donner, au besoin, une rétroaction au contremaître et à l'employé;**
- **communiquer au supérieur immédiat de l'employé ses observations et ses recommandations sur la formation pratique de l'employé;**
- **remplir les formulaires requis par l'employeur.**

PRIME	DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR
1,13 \$/l'heure	Au moment de la signature de la convention collective
1,15 \$/l'heure	1- janvier 2015
1,18 \$/l'heure	1- janvier 2016
1,20 \$/l'heure	1- janvier 2017
1,23 \$/l'heure	1- janvier 2018

Les comités suivants sont formés :

29.01 Comité de négociation

Le comité de négociation est formé de **quatre (4)** membres et a pour tâche la négociation et la surveillance de l'application de la convention collective.

29.02 Comité des griefs

Le comité de griefs est formé de trois (3) membres du syndicat et d'au plus trois (3) représentants de l'employeur. Ce comité a pour objet de discuter et de tenter de régler tout grief ou toute mécontente qui lui est soumis. Il se réunit sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties qui communique à l'avance l'ordre du jour proposé.

29.03 Comité de relations de travail

Le comité de relations de travail est formé **de trois (3)** membres du syndicat et d'au plus **trois (3)** représentants de l'employeur. Ce comité a pour objet de discuter toute question qu'une partie soumet à l'autre partie. Il se réunit une fois par mois ou sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties, qui communique à l'avance l'ordre du jour proposé. Afin de traiter des problèmes découlant de la décentralisation des services, le comité se réunira pour trouver des solutions visant l'efficience de la prestation de service aux citoyens tout en veillant au mieux-être du personnel.

29.04 Comité d'évaluation des emplois

Le comité d'évaluation est formé de trois (3) membres du syndicat et d'au plus trois (3) représentants de l'employeur.

29.05 Comités de sécurité

Les comités de sécurité sont définis à l'article 20.00.

Les comités sectoriels et les groupes locaux sont constitués après entente entre les parties conformément à l'article 20.00.

29.06 Comité du régime de retraite

Lorsque le règlement d'un régime de retraite le prévoit, un employé, désigné par le syndicat, est membre du comité.

29.07 Comité du programme d'aide aux employés

- a) Des programmes d'aide sont disponibles pour les employés.
- b) Un représentant du groupe des employés manuels fait partie d'un comité mixte du programme d'aide.

29.08 Comité d'amélioration de la performance

Le comité **d'amélioration de la performance** prévu à l'article **23.04** est formé de cinq (5) membres du syndicat et de cinq (5) représentants de l'employeur.

Le syndicat s'efforcera de ne pas désigner dans un comité plus d'un employé exerçant le même emploi au sein d'une division d'un port d'attache.

ARTICLE 30.00 CAUSES SPÉCIALES

30.01 L'employeur ne peut, par règlement, par résolution ou autrement, déroger aux dispositions de la convention collective de travail. Une entente concernant les conditions de travail entre un employé ou un groupe d'employés et son supérieur n'est valide que si elle est ratifiée par le syndicat et l'employeur.

30.02 Il est reconnu que la Ville a un programme estival d'embauche d'étudiants. Ces derniers effectuent des tâches liées à la tonte de pelouse.

L'employeur peut embaucher des étudiants pour la période estivale dans la mesure où tous les employés auxiliaires sont au travail pour la Ville au cours de cette même période et dans le respect de la pratique établie.

Le taux horaire payé aux étudiants, est fixé à 70 % du taux horaire de journalier prévu à l'annexe « A ».

30.03 Les dispositions des articles 30.03 et 30.04 qui concernent les indemnités pour l'utilisation d'une automobile, pour le transport et pour le stationnement continuent de s'appliquer jusqu'à ce que ces dispositions fassent l'objet d'une révision complète par l'employeur ainsi que la mise en vigueur d'une politique de la Ville. Lors de l'entrée en vigueur de cette politique, ces articles ne trouveront plus application.

- a) Le transport ou les frais de transport des employés qui doivent se transporter d'un endroit à un autre durant les heures de travail, sont assumés par l'employeur.
- b) L'employé qui accepte, à la suite de la demande de l'employeur, d'utiliser occasionnellement sa voiture pour se déplacer durant ses heures de travail dans l'exercice de ses fonctions, reçoit en remboursement de toutes les dépenses ainsi encourues une somme de 2,50 \$ par course ou 0,50 \$ par kilomètre pour les déplacements effectués. De plus, les frais de stationnement occasionnés par ce déplacement sont remboursés sur présentation de reçus.

30.04 L'employé obligé d'accomplir son travail en dehors des limites de la Ville de Québec, si un tel déplacement nécessite un ou des billets d'autobus en surplus d'un passage normal dans les limites de la Ville de Québec, reçoit en remboursement le prix de ce ou des ces billets en surplus.

30.05 L'employé régulier et auxiliaire peut établir son domicile à l'endroit de son choix. Cependant, il doit se présenter à son lieu de travail dans un délai raisonnable en cas d'urgence ou de situation imprévisible requérant sa présence, pour l'exécution diligente, sûre et économique du travail à accomplir à moins que cette exigence ne soit pas prévue à la convention collective qui le régit au 11 juillet 2004.

Malgré ce qui précède, en cas d'urgence ou de situation imprévisible requérant leur présence, les employés suivants doivent, à moins de circonstances incontrôlables, se présenter à leur lieu de travail dans un délai de trente (30) minutes :

- i) employés affectés à la réparation des bris d'aqueduc et d'égout;
- ii) employés de l'entretien spécialisé du secteur aqueduc et égouts.
- iii) employés affectés à la réparation des véhicules d'urgence du Service de police et du Service de protection contre l'incendie.

Le rappel de ces employés doit se faire conformément aux dispositions de la convention collective.

30.06 L'employé doit informer immédiatement son supérieur immédiat de tout changement d'adresse et de son numéro de téléphone ou un numéro de téléphone où il peut être joint facilement et aviser immédiatement de tout changement.

30.07 L'employé qui se voit retirer son permis de conduire pour un temps limité peut être assigné pendant cette période à un emploi compatible avec ses qualifications. Il reçoit alors le salaire attaché à l'emploi de son affectation temporaire.

L'employé qui se voit retirer son permis de conduire ou qui voit la classé modifiée ou des restrictions ajoutées, doit en aviser immédiatement l'instructeur-examineur du Service de la gestion des équipements motorisés. L'employé a le fardeau de la preuve de la validité de son permis de conduire.

30.08

- a) L'employeur maintient, pendant la durée de la convention, les politiques en vigueur relativement au stationnement des véhicules personnels de ses employés; de plus, les dispositions prévues ci-dessous s'appliquent pour la durée de la convention.
- b) L'employé qui loue un espace de stationnement sur un terrain de stationnement de l'employeur, doit payer un tarif mensuel de 25,00 \$ ou des frais quotidiens de 1,25 \$.

Les dispositions du paragraphe précédent relativement au paiement du stationnement sont en vigueur à la condition qu'elles s'appliquent également aux employés des unités d'accréditation groupant les fonctionnaires, les professionnelles et professionnels, les pompiers et les policiers.

- c) L'employé qui annule sa location de stationnement au tarif mensuel ne récupère le droit à ce tarif mensuel qu'à compter du quatrième mois suivant la fin du mois où il a annulé sa location; cette disposition ne s'applique pas pour l'employé qui s'absente en maladie, en accident du travail, en congé parental ou en congé sans solde pour une période de plus de quatre (4) semaines.
- d) De plus, aucun remboursement n'est effectué, une fois le prélèvement du tarif mensuel effectué en début de mois, sauf lors du départ de l'employé ou de sa réaffectation, soit permanente, soit temporaire, pour quatre (4) semaines ou plus, à un endroit où aucuns frais de stationnement ne sont applicables.
- e) Malgré les dispositions qui précèdent, la politique qui prévoit des frais supérieurs pour les employés qui utilisent un espace de stationnement sur les territoires des ex-villes de Québec et Sainte-Foy continue de s'appliquer.
- f) Les espaces de stationnement appartenant à la Ville qui sont actuellement gratuits le demeurent.
- g) Les parties conviennent de se rencontrer pour régler des cas particuliers qui pourraient se présenter relativement à l'application de cette clause.

ARTICLE 31.00 FUSIONS OU ANNEXIONS

- 31.01 Lors de l'annexion ou de la fusion d'une autre ville avec la Ville de Québec, le salarié travaillant régulièrement au service de la ville fusionnée ou annexée est intégré au personnel de la Ville de Québec en qualité d'employé régulier, selon les modalités prévues ci-après.
- 31.02 Le salarié intégré est immédiatement titularisé à un emploi similaire à celui qu'il occupait. Cependant, s'il n'y a pas d'emploi similaire, il est titularisé à un emploi correspondant à ses qualifications.
- 31.03 L'ancienneté acquise à l'emploi d'une ville fusionnée ou annexée est considérée acquise à la Ville de Québec.
- 31.04 L'employé ne peut recevoir un salaire moindre que celui auquel il aurait eu normalement droit à la ville fusionnée.
- 31.05 Cet employé régulier contribue, dès son intégration, au régime de rentes, s'il ne participe pas déjà à un régime supplémentaire de rentes enregistré.
- 31.06 L'employé régulier travaillant dans un service ou un arrondissement qui fait l'objet d'une cession à un autre employeur, en tout ou en partie, a le choix de demeurer un employé de la Ville. Les conditions de son affectation doivent faire l'objet d'une entente entre la Ville et le syndicat.

L'employé de la Ville intégré chez un autre employeur à la suite d'une cession de service tel que prévu au paragraphe précédent, et qui est mis à pied ou rétrogradé en raison d'un manque de travail, peut exercer ses droits d'ancienneté pour être réintégré au groupe des employés manuels de la Ville, pour autant qu'il y ait un poste vacant au moment de sa mise à pied ou de sa rétrogradation. Son ancienneté accumulée chez son nouvel employeur, selon le mode de calcul de la présente convention, s'ajoute à celle acquise à la Ville de Québec.

- 32.01 Le syndicat reconnaît qu'à la fonction première de l'Office municipal d'habitation de Québec (OMHQ), qui est de fournir aux citoyennes et aux citoyens des logements à loyer modique, s'ajoutent les devoirs d'aider à la revalorisation, à la participation, à l'intéressement à leur habitat, et au développement social des personnes habitant des logements à loyer modique. Ces devoirs peuvent se traduire, entre autres, en une collaboration étroite entre l'Office municipal d'habitation de Québec (OMHQ) et les associations de locataires dans les domaines de l'entretien, du déneigement.
- 32.02 Les employés de la Ville de Québec en service détaché auprès de l'Office municipal d'habitation de Québec (OMHQ) sont régis par la présente convention collective sauf si autrement prévu dans les clauses suivantes ou dans l'entente de prêt de service intervenue entre la Ville, l' Office municipal d'habitation de Québec (OMHQ) et le syndicat des employés manuels de la Ville de Québec, section locale 1638.
- 32.03 L'ancienneté acquise à l'Office municipal d'habitation de Québec (OMHQ) est considérée acquise à la Ville de Québec.
- 32.04 L'employeur détermine les moyens de transport qui doivent être utilisés par un employé dans l'exécution de ses fonctions. Il n'est toutefois pas tenu d'utiliser son automobile personnelle.
- 32.05 L'employé qui dans l'exercice de ses fonctions utilise habituellement une automobile et qui accepte d'utiliser son automobile personnelle, a droit à une indemnité établie eu égard à l'utilisation annuelle qui en est faite. Le paiement de cette indemnité est fait hebdomadairement, pour chaque partie de mois au cours duquel l'employé a droit de recevoir une telle compensation; l'indemnité payable est calculée au prorata du nombre de jours ouvrables de ce mois. L'indemnité annuelle est établie selon les politiques de l'OMHQ.

ARTICLE 33.00 DROITS ACQUIS

33.01 La convention collective ne doit pas être considérée comme ayant abrogé quelque condition de travail que ce soit actuellement en vigueur quoique non stipulée à la convention, sauf celles que ses dispositions modifient. Cette condition de travail est maintenue. Toutefois, cette condition de travail s'applique dans les ports d'attache où elle est actuellement consentie.

ARTICLE 34.00 DURÉE DE LA CONVENTION

34.01 La convention est en vigueur à compter de la date de sa signature jusqu'au 31 décembre **2018**. Elle n'a d'effet rétroactif que lorsqu'expressément spécifié.

Au 1er janvier **2019**, les dispositions de la convention continuent de s'appliquer jusqu'à la date de la signature d'une nouvelle convention collective.

34.02 Toutes les lettres d'entente jointes à la présente convention collective, les annexes qui y sont mentionnées, ainsi que les régimes de retraite en vigueur, sont considérés comme annexés à la convention et en font partie intégrante.

SIGNÉE À QUÉBEC LE

12 Juin 2014

LE SYNDICAT EMPLOYÉS MANUELS
DE LA VILLE DE QUÉBEC
SECTION LOCALE 1638 (SCFP)

LA VILLE DE QUÉBEC

David Simard

Président

[Signature]

Maire

Paul Lavoie

Secrétaire-trésorier

[Signature]

Greffier

[Signature]

Porte-parole - SCFP

[Signature]

Direction - Service des ressources humaines

[Signature]

Porte-parole - Service des ressources humaines

Membres des comités de négociation

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

ANNEXE « A » CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET TAUX HORAIRE

TITRE D'EMPLOI	CLASSE SALARIALE	TAUX HORAIRE 2011	TAUX HORAIRE 2012	TAUX HORAIRE 2013	TAUX HORAIRE 2014	Ajustement 2014	TAUX HORAIRE 2015	TAUX HORAIRE 2016	TAUX HORAIRE 2017	TAUX HORAIRE 2018
Préposé à l'écocentre	1	20.81 \$	21.12 \$	21.44 \$	21.76 \$	-	22.25 \$	22.75 \$	23.26 \$	23.78 \$
Journalier										
Préposé à l'entretien ménager										
Préposé au magasin	2	21.41 \$	21.73 \$	22.05 \$	22.38 \$	-	22.89 \$	23.40 \$	23.93 \$	24.47 \$
Préposé aux travaux d'entretien										
Commissionnaire										
Préposé à la centrale d'équipements										
Préposé aux équipements (police)	3	22.02 \$	22.35 \$	22.68 \$	23.02 \$	-	23.54 \$	24.07 \$	24.61 \$	25.16 \$
Chauffeur niveau 2										
Préposé aux usines de traitement des eaux										
Éboueur										
Préposé au transport										
Préposé aux plaintes										
Préposé aux véhicules										
Patrouilleur										
Opérateur niveau 3	4	22.60 \$	22.94 \$	23.29 \$	23.64 \$	-	24.17 \$	24.71 \$	25.27 \$	25.84 \$
Préposé au camion-usine à l'entretien ménager										
Préposé à la signalisation										
Préposé aux loisirs										
Préposé aux coffrages										
Préposé à l'entretien du mobilier urbain et des équipements de loisirs										
Préposé à la préparation des surfaces	5	23.22 \$	23.57 \$	23.93 \$	24.28 \$	-	24.83 \$	25.39 \$	25.96 \$	26.54 \$
Chauffeur niveau 1										
Chauffeur de camion sanitaire à chargement latéral	6	23.79 \$	24.15 \$	24.51	24.88 \$	-	25.44 \$	26.01 \$	26.60 \$	27.19 \$
Préposé au service des usines de traitement des eaux										
Préposé à la maintenance des équipements de loisirs										
Releveur-réparateur de compteur d'eau										
Préposé au service d'équipements motorisés										
Préposé aux réseaux d'aqueduc & d'égout										
Chauffeur-opérateur à l'entretien des réseaux										
Opérateur niveau 2										
Râteleur d'asphalte										

TITRE D'EMPLOI	CLASSE SALARIALE	TAUX HORAIRE 2011	TAUX HORAIRE 2012	TAUX HORAIRE 2013	TAUX HORAIRE 2014	Ajustement 2014	TAUX HORAIRE 2015	TAUX HORAIRE 2016	TAUX HORAIRE 2017	TAUX HORAIRE 2018
Préposé à la réparation de composantes hydrauliques et pneumatiques	7	24.38 \$	24.75 \$	25.12 \$	25.49 \$	-	26.07 \$	26.65 \$	27.25 \$	27.87 \$
Horticulteur										
Préposé aux petits équipements motorisés										
Cimentier-applicateur	8	24.98 \$	25.35 \$	25.73 \$	26.12 \$	26.51 \$	27.11 \$	27.72 \$	28.34 \$	28.98 \$
Chauffeur-gardien										
Arboriculteur										
Opérateur niveau 1										
Peintre										
Tuyauteur aux réseaux d'aqueduc & d'égout										
Briqueteur-maçon	9	25.58 \$	25.96 \$	26.35 \$	26.75 \$	27.55 \$	28.17 \$	28.80 \$	29.45 \$	30.11 \$
Mécanicien d'équipements motorisés (niveau 2)										
Mécanicien de machines fixes										
Peintre-débosselleur	10	26.19 \$	26.58 \$	26.98 \$	27.38 \$	28.58 \$	29.23 \$	29.88 \$	30.56 \$	31.24 \$
Menuisier										
Soudeur										
Machiniste										
Technicien-opérateur au traitement de l'eau potable	11	26.79 \$	27.19 \$	27.60 \$	28.01 \$	29.62 \$	30.29 \$	30.97 \$	31.66 \$	32.38 \$
Mécanicien aux usines de traitement des eaux										
Technicien-opérateur à l'assainissement des eaux										
Mécanicien d'équipements motorisés (niveau 1)										
Mécanicien d'équipements incendie										
Électricien										
Électricien à l'éclairage										
Électricien aux signaux lumineux										
Tuyauteur-frigoriste										
Tuyauteur de plomberie, appareils de chauffage et gaz										
Technicien en mécanique	12	27.37 \$	27.79 \$	28.20 \$	28.62 \$	30.65 \$	31.34 \$	32.05 \$	32.77 \$	33.51 \$
Technicien aux systèmes ordines										
Technicien en électronique et électrotechnique										
Mécanicien-technicien en mécanique du bâtiment										
Technicien en automatisation										
Technicien en électrodynamique										
Technicien-électronicien										

Chef d'équipe

Taux de la classe d'emploi majoré des montants prévus à l'article 28 applicable au moment de la signature de la convention collective.

ANNEXE « B » RÉPARTITION DES VÉHICULES ET ÉQUIPEMENTS

Opérateur niveau 1	Opérateur niveau 2	Chauffeur-gardien	Opérateur niveau 3	Chauffeur niveau 1	Chauffeur niveau 2
Pelle hydraulique	Chargeuse capacité de moins de 2 m (gratte et ailes de côté)	Camion 4 500 kg et plus avec épandeur, gratte et/ou aile de côté	Appareil motorisé à tracer les lignes (pulvérisateur)	Camion grue hydraulique de moins de 2 tonnes métriques	Automobile
Rétrocaveuse	Camion conteneur à roulage	Camion de transport de 4 500 kg et plus	Aspirateur (ramasse-feuille)	Camion ravitailleur	Camion et fourgonnette – de 4 500 kg
Niveleuse	Camion arrosoir	Chargeuse	Camion moins de 4 500 kg avec grattes et/ou épandeur	Camion tasseur à chargement arrière	Camion mini-tasseur moins de 4 500 kg
Chargeuse capacité de 2 m ³ et plus (souffleur, gratte et aile de côté)	Camion fardier	Bouilloire, fondeuse à neige, compresseur	Tracteur sur roues avec accessoires (gratte, balai ou tondeuse)	Camion traceur de lignes	Camion moins de 4 500 kg avec nacelle aérienne
Bélier mécanique sur chenille	Camion grue hydraulique 2 tonnes métriques et plus	Horaire particulière et tâches de patrouilleur		Camion 4 500 kg et plus	Camionnette
Balai de rue, balai à succion (vide-puisard)	Camion tasseur à chargement frontal		Tracteur utilitaire (de ferme) moins de 60 HP avec accessoire (godet, etc.)	Camion mini-tasseur 4 500 kg et plus	Minibus
Souffleur	Camion 4 500 kg et plus avec nacelle		Tracteur frontal (à gazon) 20 HP et plus avec souffleur		Tout autre véhicule ou appareil déplacé d'un endroit à un autre
Tracteur utilitaire et chargeuse avec souffleur pour chargement de camion	Tracteur sur chenilles avec accessoires (souffleur ou gratte)		Chariot élévateur		
Camion 4 500 kg et plus avec gratte et aile de côté	Tracteur sur roues avec souffleur				Tracteur frontal (à gazon) 20 HP et plus avec accessoires (balai, remorque, etc.) <u>sauf souffleur</u>
	Tracteur utilitaire (de ferme) 60 HP et plus avec accessoires (godet, etc.)				Voiturette électrique
	Épandeur à asphalte				
	Rouleau compacteur				
	Camion 4 500 kg et plus avec gratte				

ANNEXE « C » HORAIRES PARTICULIERS

Attendu que les horaires apparaissant à l'annexe C de la convention collective ont fait l'objet d'une vérification;

Attendu que les parties conservent le détail des horaires contresignés dans des dossiers à leur bureau;

Attendu que les régimes particuliers d'horaires établis selon les conventions collectives précédentes demeurent en vigueur à moins d'entente, les parties conviennent que la présente entente est utilisée pour les fins d'application des horaires particuliers de l'annexe C;

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DU RÈGLEMENT SUIVANT :

Les régimes particuliers établis selon les conventions collectives précédentes demeurent en vigueur à moins d'entente entre les parties.

La semaine normale de travail est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures consécutives, les deux (2) jours de congé hebdomadaire étant consécutifs, selon les horaires établis pour les employés suivants :

- celui affecté au nettoyage du Vieux-Québec et au nettoyage dans l'arrondissement de La Cité (mini-tasseur) durant la saison estivale;
- préposé à l'entretien des installations sportives aux arénas Duberger, Michel Labadie, Les Saules, Bardy ainsi qu'à la patinoire de la Place D'Youville;
- préposé à l'entretien ménager au Centre de Foires (ExpoCité) en rotation;
- chauffeur-gardien;
- préposé à l'entretien des installations aquatiques (Loretteville);
- employé affecté à la gestion des matières résiduelles.

La semaine normale de travail est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures consécutives, le samedi et le dimanche étant les congés hebdomadaires, selon les horaires établis pour les employés suivants :

- préposé aux plaintes (patrouilleur), Service de la gestion des immeubles;
- celui affecté à l'équipe volante (entretien ménager);
- celui affecté à l'entretien ménager de jour dans différentes bâtisses;
- celui affecté à l'entretien ménager de soir dans différentes bâtisses;
- préposé à l'entretien ménager au Service de la gestion des immeubles (remplaçant du préposé aux plaintes);

- préposé à l'entretien ménager affecté à l'entretien des bureaux de l'administration d'ExpoCité ;
- chauffeur niveau 2, Service de police (Parc Victoria);
- préposé aux véhicules en rotation, Service des travaux publics (2100, rue des Outils et 1252, chemin de la Canardière);
- préposé aux véhicules, Service des travaux publics (50, rue Marie-de-l'Incarnation);
- employé affecté de soir à l'entretien des équipements motorisés, Service des équipements motorisés;
- employé affecté à l'arrosage des fleurs, Service de l'environnement;
- commissionnaire (distribution du courrier sur le territoire de la Ville de Québec);
- mécanicien aux équipements motorisés, affecté à « l'entretien de l'équipement » au 52, rue Marie-de-l'Incarnation pour la Division des travaux publics de l'Arrondissement de la Cité situé au 50, rue Marie-de-l'Incarnation, en dehors de la période prévue à la clause 12.08 et la Division des travaux publics de l'Arrondissement de la Cité, pour la période prévue à la clause 12.08;
- mécanicien aux équipements motorisés, affecté à « l'entretien de l'équipement » au 2100, rue des Outils pour la Division des travaux publics de l'Arrondissement des Rivières, en dehors de la période prévue à la clause 12.08 et de la Division des travaux publics de l'Arrondissement des Rivières, pour la période prévue à la clause 12.08;
- mécanicien aux équipements motorisés, affecté à « l'entretien de l'équipement » au 1252, chemin de la Canardière pour la Division des travaux publics de l'Arrondissement Limoilou, en dehors de la période prévue à la clause 12.08 et de la Division des travaux publics de l'Arrondissement Limoilou, pour la période prévue à la clause 12.08;
- celui affecté à la recherche de fuites et entretien du réseau d'aqueduc;
- celui affecté aux travaux de rinçage du réseau d'aqueduc;
- celui affecté aux travaux de nettoyage du réseau d'égouts.

Note : Les horaires particuliers prévus pour les activités de recherche de fuites et entretien du réseau d'aqueduc, rinçage du réseau d'aqueduc et nettoyage du réseau d'égouts sont ceux existants dans chaque arrondissement selon les particularités des réseaux d'aqueduc et d'égouts, selon les horaires établis avant la signature de la convention collective.

Horaires particuliers - Arénas, Centre communautaire, Centre sportif et Base de plein air

La semaine normale de travail est de quarante (40) heures ou en moyenne de quarante (40) heures, selon les horaires établis :

	<u>SECTEUR</u>
• Aréna Marcel Bédard	(Beauport)
• Aréna Giffard	(Beauport)
• Aréna Gilles Tremblay	(Beauport)
• Aréna Arpidrôme	(Charlesbourg)
• Aréna Réjean Lemelin	(Charlesbourg)
• Aréna Loretteville	(Haute-Saint-Charles)
• Aréna Patrick Poulin	(Des Rivières)
• Aréna Sillery	(Ste-Foy-Sillery)
• Centre sportif	(Ste-Foy-Sillery)
• Anneau de glace	(Ste-Foy-Sillery)
• Base de plein air	(Laurentien)
• Centre communautaire	(Loretteville)
• Centre communautaire	(Haute-Saint-Charles)
• Centre communautaire	(Saint-Émile)
• Édifice municipal	(Cap-Rouge)

Horaires particuliers - Usines d'eau potable et usée

La semaine normale de travail est de quarante (40) heures ou en moyenne de quarante (40) heures, selon les horaires établis :

• Usine de traitement des Eaux	(Beauport)
• Usine de traitement des Eaux	(Charlesbourg)
• Usine de traitement des Eaux	(Québec)
• Usine de traitement des Eaux	(Ste-Foy)
• Usine de traitement des Eaux usées	(555 Ressac)
• Usine de traitement des Eaux usées	(Einstein)

ANNEXE C – HORAIRES PARTICULIERS (SUITE)

Les parties conviennent de l'horaire suivant :

Horaire de travail de l'employé de la gestion des matières résiduelles du secteur de la gestion des matières résiduelles.

- a) La semaine normale de travail pour les équipes de jour est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures consécutives, du lundi au samedi inclusivement de 7 h à 15 h; cependant, pour l'accomplissement d'une journée régulière de travail, l'employé doit être rémunéré pour huit (8) heures;
- b) Les heures de travail du mécanicien aux équipements motorisés et du préposé aux véhicules sont de 7 h à 15 h du lundi au vendredi inclusivement;
- c) La semaine normale de travail pour les équipes de soir est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures consécutives du lundi au vendredi inclusivement, selon l'horaire en vigueur; soit de 15 h à 23 h, sauf le mercredi de 7 h à 15 h; cependant pour l'accomplissement d'une journée régulière de travail, l'employé doit être rémunéré pour huit (8) heures;
- d) Les heures de travail pour le préposé à l'écocentre sont de 9 h à 17 h du mardi au samedi inclusivement pour les mois d'avril à novembre. Pour les autres mois, les heures de travail sont de 9 h à 17 h les mardis, jeudis et samedis;
- e) La semaine normale de travail pour l'opérateur niveau 2 de jour (camion à chargement frontal) est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures consécutives du lundi au samedi inclusivement de 7 h à 15 h, selon l'horaire en vigueur;
- f) La semaine normale de travail pour l'opérateur niveau 2 de soir (camion à chargement frontal) est quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures consécutives du lundi au vendredi inclusivement de 15 h à 23 h, selon l'horaire en vigueur;
- g) La semaine normale de travail pour l'opérateur niveau 2 de jour (camion à conteneurs à roulage) est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures consécutives du lundi au samedi inclusivement de 7 h à 15 h, selon l'horaire en vigueur;
- h) La semaine normale de travail pour l'opérateur niveau 2 de soir (camion à conteneurs à roulage) est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures consécutives du lundi au vendredi inclusivement de 15 h à 23 h, selon l'horaire en vigueur.

ANNEXE « D » VÊTEMENTS FOURNIS PAR L'EMPLOYEUR

Dans le but de promouvoir la santé et sécurité au travail du personnel, de reconnaître la contribution du personnel et de concourir à la déclaration de service aux citoyens, l'employeur fournit aux employés des équipements de sécurité ainsi que diverses pièces de vêtements identifiées à la Ville de Québec.

1. L'employeur fournit aux employés les articles d'identification et de sécurité (casque, lunettes, dossard, protections auditives, etc.) lorsque le port ou l'utilisation est requis.
 - 1.01 Le port des vêtements fournis par l'employeur est obligatoire et exclusif durant le temps de travail.
 - 1.02 Lorsqu'un membre du personnel passe d'une catégorie d'emploi à une autre, l'employeur veille à ce que la liste de vêtements qui lui sont fournis soit complétée selon ce qu'il a déjà reçu et ce qui lui manque pour effectuer ses nouvelles fonctions.
2. Conformément à la clause 20.04 de la convention collective, les vêtements et articles mis à la disposition des employés sont remplacés au besoin. Lors du remplacement des vêtements et articles désuets ou usagés, ceux-ci doivent être remis à l'employeur.

3. TOUS LES SERVICES

- 3.01 Ensemble de base pour tout le personnel

Période estivale

1. Chaussures de sécurité appropriées
2. Gants appropriés
3. Pantalon bleu foncé de type « Big Bill », trois (3) paires
4. Ensemble de pluie
5. Couvre-chaussures
6. Salopette, au besoin, de couleur identifiée par l'employeur
7. Quatre (4) gaminets (tee-shirt) ou chemises à manches courtes ou chandails de type polo à manches courtes, au choix de l'employé si le choix n'est pas déterminé par l'employeur
8. Sarrau, au besoin
9. Casquette

Période hivernale

1. Bottes d'hiver appropriées
2. Gants ou mitaines appropriés
3. Sous-casque de sécurité
4. Bonnet d'hiver
5. Passe-montagne, au besoin
6. Manteau de type trois saisons
7. Pantalon d'hiver, au besoin
8. Quatre (4) chemises à manches longues ou chandails de type polo à manches longues, au choix de l'employé si le choix n'est pas déterminé par l'employeur
9. Salopette d'hiver, au besoin

3.02 Le personnel du Service de la gestion des immeubles dispose, de plus, des vêtements et autres équipements de protection individuelle selon la réglementation en vigueur.

4. SERVICE DE LA GESTION DES ÉQUIPEMENTS MOTORISÉS

4.01 À tout le personnel travaillant à l'entretien des véhicules sauf les soudeurs : une quantité suffisante de salopettes pour assurer des vêtements propres au personnel.

4.02 Aux soudeurs : cinq (5) salopettes ignifuges.

4.03 Au mécanicien aux équipements motorisés affecté à l'essai de moto sur route : un (1) blouson de cuir et une (1) paire de gants de cuir de moto qui demeurent disponibles sur les lieux de travail.

5. PERSONNEL DES ARRONDISSEMENTS

Au personnel assigné à une équipe d'asphaltage : au besoin, une (1) paire de pantalon et un (1) veston supplémentaires. Une (1) seconde paire de chaussures de sécurité appropriées.

6. ENTRETIEN DES VÊTEMENTS

L'employeur s'engage à entretenir les salopettes ou tout autre vêtement souillé par une substance nécessitant un nettoyage industriel ainsi que les survêtements ou vêtements de protection suivants prêtés par la Ville : ceux du personnel affecté à des travaux de peinture, ceux du personnel affecté aux travaux de voirie, d'égouts ou d'aqueduc, ceux travaillant dans un garage municipal. Pour le personnel affecté au traitement des eaux usées, les vêtements sont nettoyés sur les lieux de travail selon la pratique en vigueur.

7. COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ

Le comité de santé et de sécurité peut être appelé à présenter au Comité exécutif certaines recommandations relatives à la conformité des vêtements prévus à cette annexe.

8. RENCONTRE ENTRE LES PARTIES

Au besoin, deux (2) représentants de l'employeur et deux (2) représentants du syndicat se rencontrent pour discuter de l'application de la présente entente.

ANNEXE « E-1 » DÉCLARATION DE L'EMPLOYÉ EN CAS D'ABSENCE AL TRAVAIL PAR SUITE D'UN ACCIDENT HORS TRAVAIL

Nom :		Prénom :	
Adresse:			
N° d'identification personnelle :			
Emploi à la Ville de Québec :			
Date de l'accident :		Blessure(s) subie(s) :	
Décrire brièvement les circonstances de l'accident : _____ _____ _____ _____ _____			
Nom et adresse du ou des tiers impliqués dans l'accident :			
Nom : _____		Nom : _____	
Prénom : _____		Prénom : _____	
Adresse : _____		Adresse : _____	
_____		_____	
_____		_____	

ANNEXE « E-2 » DÉCLARATION DE L'EMPLOYÉ EN CAS D'ABSENCE AU TRAVAIL PAR SUITE D'UN ACCIDENT AUTOMOBILE

Nom :	Prénom :
N° d'assurance sociale :	N° d'assurance maladie :
Adresse :	
N° d'identité :	
Emploi à la Ville de Québec :	
Date de l'événement :	
Avez-vous formulé une demande de réclamation à la Société de l'assurance automobile du Québec? si oui, indiquez la date :	
<p>• Indiquez par votre signature <u>l'un ou l'autre</u> des deux modes de paiement suivants :</p> <p>Mode de paiement # 1 :</p> <p>Je désire que la Ville, pendant ma période d'absence, me verse pour chaque période de paye un montant correspondant à la différence entre mon salaire régulier et les indemnités de remplacement de revenu qui me sont versées par l'un ou l'autre des divers régimes gouvernementaux énumérés à la clause 17.08.</p> <p>Signature _____ Date _____</p> <p>Mode de paiement # 2 :</p> <p>Je désire que la Ville, pendant ma période d'absence, me verse pour chaque période de paye un montant correspondant à mon salaire régulier.</p> <p>Une partie de ce montant correspond à la différence entre mon salaire régulier et les indemnités de remplacement de revenu qui me seront éventuellement versées par l'un ou l'autre des divers régimes gouvernementaux énumérés à l'article 17.08.</p> <p>L'autre partie du montant constitue un paiement d'avance fait par la Ville, correspondant aux indemnités de remplacement de revenu prévues à l'article 17.08 qui me seront éventuellement versées par l'un ou l'autre des divers régimes gouvernementaux; pour pouvoir bénéficier des avantages de l'article 17.00 concernant le paiement des congés de maladie, je m'engage à remettre à la Ville de Québec les montants correspondant aux indemnités de remplacement de revenu qui me seront versées par l'un ou l'autre des divers régimes gouvernementaux jusqu'à concurrence de tout ce que la Ville est appelée à me payer durant cette période d'absence en maladie.</p> <p>Signature _____ Date _____</p>	

ANNEXE « E-2.1 » DÉCLARATION DE L'EMPLOYÉ EN CAS D'ABSENCE DU TRAVAIL LORSQUE VICTIME D'UN ACTE CRIMINEL

Nom :	Prénom :
N° d'assurance sociale :	N° d'assurance maladie :
Adresse :	
N° d'identité :	
Emploi à la Ville de Québec :	
Date de l'événement :	
Avez-vous formulé une demande de réclamation au fonds d'indemnisation des victimes d'acte criminel? si oui, indiquez la date :	
<u>MODE DE PAIEMENT :</u>	
Je désire que la Ville, pendant ma période d'absence, me verse pour chaque période de paye un montant correspondant à mon salaire régulier.	
Une partie de ce montant correspond à la différence entre mon salaire régulier et les indemnités de remplacement de revenu qui me seront éventuellement versées en vertu de la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels.	
L'autre partie du montant constitue un paiement d'avance fait par la Ville, correspondant aux indemnités de remplacement de revenu prévues à l'article 17.08 qui me seront éventuellement versées en vertu de la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels; pour pouvoir bénéficier des avantages de l'article 17.00 concernant le paiement des congés de maladie, je m'engage à remettre à la Ville de Québec les montants correspondant aux indemnités de remplacement du revenu qui me seront versées en vertu de la <i>Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels</i> jusqu'à concurrence de tout ce que la Ville est appelée à me payer durant cette période d'absence en maladie.	
Signature _____	Date _____

GÉNÉRALITÉS ET DÉFINITIONS

1. Le régime de congé autofinancé permet à un employé de travailler à traitement réduit pendant un certain nombre d'années et ainsi de bénéficier d'un congé au cours duquel il reçoit le même traitement réduit.
2. DÉFINITIONS
 - « **CONTRAT** » : le document par lequel l'employé et la Ville conviennent des modalités du régime. Ce document doit être signé par l'employé et l'employeur;
 - « **EMPLOYÉ** » : une personne nommée employé régulier depuis plus de cinq ans conformément à la Charte de la Ville;
 - « **EMPLOYEUR** » : Ville de Québec;
 - « **FIDUCIAIRE** » : société de fiducie légalement constituée ou son successeur qui sera une personne habilitée ou autrement autorisée à agir à titre de fiduciaire du régime;
 - « **FONDS** » : toutes les sommes versées sous forme de cotisations en vertu du régime ainsi que tous les gains ou profits réalisés avec ces cotisations, tels que détenus par le fiduciaire;
 - « **LÉGISLATION FISCALE** » : la Loi de l'impôt sur le revenu (Canada), la Loi sur les impôts (Québec) ainsi que la réglementation adoptée sous l'une ou l'autre de ces lois, telle que cette législation existe et est modifiée de temps à autre;
 - « **PÉRIODE D'ACCUMULATION** » : période de temps au cours de laquelle l'employé verse au régime un pourcentage déterminé de son salaire;
 - « **PÉRIODE DE CONGÉ** » : période de temps au cours de laquelle l'employé est considéré en congé sans solde;
 - « **SALAIRE** » : le salaire est constitué du salaire brut gagné par l'employé, incluant les montants forfaitaires qui pourraient lui être accordés. Il exclut les montants versés pour rémunérer les heures supplémentaires et la prime de disponibilité.
3. Le régime comprend, dans un premier temps, une période de contribution de l'employé et par la suite, une période de congé.

DURÉE ET ADMISSIBILITÉ

4. La durée du régime peut être de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) années, à moins d'être prolongée dans les circonstances prévues au contrat.

5. La durée du congé peut être de trois (3), six (6), sept (7), huit (8), neuf (9), dix (10), onze (11) ou douze (12) mois, au choix de l'employé qui en fait la demande. Le congé de trois (3) mois ne peut servir qu'aux fins d'études à temps plein reconnues par le ministère de l'Éducation.
6. Le directeur du service ou de l'arrondissement peut accorder un congé autofinancé à l'employé qui répond aux conditions suivantes :
- Avoir le statut d'employé régulier depuis plus de cinq (5) ans.
 - Adresser sa demande au directeur du service ou de l'arrondissement, avec copie au directeur du Service des ressources humaines en y précisant :
 - la durée de la période de contribution;
 - la durée du congé;
 - le moment de la prise du congé.
 - Ne pas être en période d'invalidité ou en congé sans solde lors de la première journée à salaire réduit.
 - Malgré ce qui précède, la Ville détermine une limite quant au nombre d'employés pouvant bénéficier en même temps du régime de congé autofinancé et les congés sont octroyés selon l'ancienneté.
 - À moins d'extension prévue au contrat, le régime de congé autofinancé peut s'appliquer uniquement selon ce qui est stipulé au contrat. Il en va de même pour la durée du congé et les pourcentages déterminés au tableau ci-dessous :

DURÉE DU CONGÉ	DURÉE DU RÉGIME ET % DU SALAIRE VERSÉ			
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
3 mois	87,50 %	91,66 %	93,75 %	95,00 %
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	70,83 %	80,56 %	85,42 %	88,33 %
8 mois	66,67 %	77,78 %	83,33 %	86,67 %
9 mois		75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois		72,22 %	79,17 %	83,33 %
11 mois		69,44 %	77,08 %	81,67 %
12 mois		66,67 %	75,00 %	80,00 %

- L'employé bénéficiant du régime de congé autofinancé et la Ville doivent signer le contrat prévu à cette fin.
- L'employé peut bénéficier du régime de congé autofinancé une fois par cinq (5) ans.

h) Il est entendu par les parties que les modalités prévues au contrat sont sujettes à l'approbation par les différents ministères du Revenu.

7. Pendant la période de congé, l'employé est considéré en congé sans solde. Pendant cette période, il ne reçoit de l'employeur aucun salaire et il n'y a aucune participation de l'employeur au paiement des avantages sociaux.

RETOUR DU CONGÉ - RETRAITE - CESSATION DU RÉGIME

8. À la fin de la période de congé, l'employé doit reprendre ses fonctions habituelles pour une période au moins égale à celle de son congé.

9. Le régime ne doit pas viser à fournir des prestations à l'employé à compter de sa retraite.

10. À la fin du congé, l'employeur réintègre l'employé dans la fonction qu'il occupait avant son départ. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli ou modifié, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail.

11. Il y a cessation du régime lorsque survient une démission, retraite, désistement du régime par l'employé, expiration de la durée du régime incluant les prolongations, mise à pied, congédiement, décès ou autres raisons similaires. La ou le fiduciaire doit alors verser à l'employé les fonds nets (i.e. : déduction faite des frais ou pénalités s'il y a lieu) accumulés au régime.

12. Faute de l'employé de prendre un congé, les fonds nets (i.e. déduction faite des frais ou pénalités s'il y a lieu) accumulés au régime seront payés à l'employé par le fiduciaire, conformément aux règles fiscales, au cours de la première année d'imposition commençant après la date où celui-ci aurait dû commencer son congé.

CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX

13. Pendant la durée du contrat, l'employé bénéficie des dispositions de la convention, à l'exception des avantages suivants qui sont modifiés :

	PÉRIODE D'ACCUMULATION DU SALAIRE	PÉRIODE DE CONGÉ
Ancienneté Années de service	Accumulation	Accumulation
Crédits de vacances	Accumulation	Aucune accumulation. Toutefois, les crédits en banque sont maintenus pour l'utilisation au retour du congé.

	PÉRIODE D'ACCUMULATION DU SALAIRE	PÉRIODE DE CONGÉ
Crédits de congé pour 8 heures non continues et congés mobiles	Avantages accordés	Non accordés lorsque les congés sont crédités pendant la période d'absence.
Heures supplémentaires Primes Congés sociaux Allocation d'automobile	Avantages accordés	Avantages non accordés
Primes d'outils :	Avantages accordés	Non accordés lorsque payés pendant la période d'absence.
Régime de rentes :	<p>L'employé contribue en fonction du pourcentage du salaire qui lui est versé durant la période totale du régime (période d'accumulation et période de congé).</p> <p>Si l'employé désire contribuer également en fonction du pourcentage du salaire qu'il ne reçoit pas, il doit, en plus de sa contribution, défrayer celle de l'employeur pour la différence entre le pourcentage du salaire versé et 100 % du salaire régulier.</p>	
Assurances collectives : (vie, médicaments, salaire)	Durant la période complète du régime (période d'accumulation du traitement et période de congé) l'employé contribue comme s'il recevait son plein salaire plus la part de l'employeur pour la différence entre le pourcentage du salaire versé et 100 % du salaire régulier.	
Congés parentaux	Le contrat est interrompu le temps du congé parental et est prolongé d'autant à la fin de ce congé. Pendant l'interruption, les modalités prévues pour le congé parental s'appliquent.	La période de congé et les versements sont interrompus le temps du congé parental et sont prolongés d'autant. Pendant l'interruption, les modalités prévues à la convention collective pour le congé parental s'appliquent.
Absences autorisées	La participation au régime peut être suspendue puis prolongée. Par absence autorisée, on entend un retrait préventif, un accident du travail, un congé sans solde.	Non applicable.

	PÉRIODE D'ACCUMULATION DU SALAIRE	PÉRIODE DE CONGÉ
Maladie non imputable au travail	<p>Lors d'une absence de courte durée, la participation au régime se poursuit normalement.</p> <p>Lors d'une absence de longue durée, la participation au régime peut être suspendue à la demande de l'employé, puis prolongée. Les modalités prévues au régime d'invalidité de longue durée s'appliquent. Pour l'application du présent régime, une absence est considérée de longue durée selon ce que prévoit le régime d'assurances salaire de l'employé ou lorsqu'elle se prolonge au-delà du premier jour du mois suivant une période continue de six mois.</p>	Une absence de courte ou de longue durée, est présumée ne pas avoir cours et le congé se continue. À la fin du congé, si l'employé est invalide, son invalidité est alors réputée avoir débuté à la date de la fin de la période de congé.
Suspension sans solde	La participation au régime se continue.	La suspension est applicable au retour de l'employé au travail.
Impôts (salaire)	Il n'y a pas de retenue à la source ni de paiement aux gouvernements sur la partie de la rémunération versée à la ou au fiduciaire.	Les retenues à la source et les paiements aux gouvernements sur le salaire différé sont effectués par la ou le fiduciaire.
Impôts (revenus) :	Les revenus courus au profit de l'employé lui sont versés annuellement. Ils sont imposables dans l'année au titre d'un revenu d'emploi. La ou le fiduciaire doit remettre au gouvernement les déductions à la source relatives aux impôts au même titre que le salaire.	
Régime de rentes du Québec	Il y a retenue à la source et paiement au gouvernement sur 100 % du salaire gagné par l'employé.	Il n'y a pas de retenue à la source ni de paiement au gouvernement sur le salaire différé.
R.A.M.Q.	Conformément à la Loi, l'employeur paie au gouvernement les contributions à la RAMQ sur 100 % du salaire gagné par l'employé.	Il n'y a pas de paiement au gouvernement sur le salaire différé.

	PÉRIODE D'ACCUMULATION DU SALAIRE	PÉRIODE DE CONGÉ
Assurance-emploi	Il y a retenue à la source et paiement au gouvernement sur 100 % du salaire gagné par l'employé.	Il n'y a pas de retenue à la source ni de paiement au gouvernement sur le salaire différé. L'employé ne peut recevoir de prestation d'assurance-emploi et n'est pas assurable au cours de cette période.
Autres retenues telles : Caisse d'économie, obligations d'épargne, assurances, REER, Club social, etc.	Il y a retenue à la source.	Il n'y a pas de retenue.

LA OU LE FIDUCIAIRE ET LES CONTRIBUTIONS QUI Y SONT VERSÉES

14. La ou le fiduciaire est responsable de l'administration du régime. Elle ou il établit un compte pour chacun des employés et attribue au compte de chaque employé à l'égard de chaque exercice financier les cotisations versées ainsi que tout intérêt ou autre revenu gagné en plus de toute perte ou de tout gain en capital réalisé.
15. Les contributions de l'employé au régime sont transférées de l'employeur à la ou au fiduciaire.
16. Le montant total du compte d'un employé est investi selon les directives de l'employé dans des placements offerts par la ou le fiduciaire. L'employé doit transmettre des instructions de placement à la ou au fiduciaire au moyen d'un formulaire d'adhésion.
17. Le montant total des contributions versées par un employé au régime ne peut dépasser 33 1/3 % de son salaire de base pour ladite année.
18. Toutes les cotisations versées sont acquises exclusivement au bénéfice de l'employé, au moment où elles sont reçues par la ou le fiduciaire.
19. Malgré tout article de ce document, l'employeur ne peut être tenu responsable du montant du compte d'un employé qui a été investi en vertu du régime, ni ne le garantit. De plus, l'employeur ne peut être tenu responsable de l'administration ainsi que des placements effectués sur les sommes transmises à la Fiducie ni des transactions effectuées par la Fiducie à la demande d'un employé.
20. Au moins soixante (60) jours avant la date de départ de l'employé pour un congé, l'employé donne à la ou au fiduciaire un avis de la date du début du congé, de sa durée, des modalités convenues avec l'employeur, et des modalités quant au versement des sommes accumulées à son compte chez la ou le fiduciaire.
21. Les revenus générés au bénéfice de l'employé par le salaire différé, le cas échéant, doivent être versés annuellement à l'employé.

DÉCÈS ET RÉSILIATION - PROLONGATION ET HONORAIRES

22. Si un employé décède avant le versement de la totalité des sommes accumulées au compte, la ou le fiduciaire verse le solde du compte selon les modalités établies avec l'employé ou la succession.
23. Aucune modification ni résiliation du régime n'aura l'effet de réduire ou d'éliminer les droits et les intérêts de tout employé en vertu du régime ni de transférer des sommes ou d'autres biens de la ou du fiduciaire à l'employeur.
24. Les prolongations découlant d'une extension du régime en vertu des présentes ne peuvent excéder une période de deux (2) ans.
25. L'employé est responsable des frais, honoraires et pénalités établis par la ou le fiduciaire concernant l'administration de son dossier.

CONTRAT INTERVENU

ENTRE : LA VILLE DE QUÉBEC

Ci-après appelé « l'employeur »

ET :

Ci-après appelé « l'employé »

1. L'employeur permet à l'employé qu'il finance un congé sans solde en différant une partie de son salaire, et ce, en conformité avec les règles fiscales en vigueur.
2. Le présent contrat couvre la période débutant le _____ et se terminant le _____ y compris la durée du congé.
3. La période d'accumulation des contributions au régime s'étend du _____ au _____. Pendant cette période, l'employé reçoit ___ % de son salaire, l'écart entre ce pourcentage et 100 % servant à financer sa période de congé. Les contributions sont transférées de l'employeur à une société de fiducie choisie par la Ville pour agir à titre de fiduciaire du régime.
4. La période de congé sera de ____ mois consécutifs, s'étendant normalement du _____ (mois et année) au _____ à la suite de la période d'accumulation.

La période de congé est considérée sans solde et est financée par les montants mis de côté au bénéfice de l'employé pendant la période d'accumulation.

Pendant la période de congé, l'employé ne doit pas recevoir de son employeur ou d'une personne liée à son employeur, au sens de la Loi de l'impôt sur le revenu ou de la Loi sur les impôts, de salaire autre que la rémunération différée.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce contrat à la date et à l'endroit indiqués.

VILLE DE QUÉBEC

Signé à _____

Par : _____

Directeur du service ou de
l'arrondissement

Ce _____

Signé à _____

Par : _____

Représentant du Service des
ressources humaines

Ce _____

EMPLOYÉ

Signé à _____

Par : _____

Employé

Ce _____

1. Dispositions générales

1.1 Les règles concernant la gestion des horaires, des congés et des heures supplémentaires sont celles prévues à la convention collective sauf si autrement modifiés par la présente annexe pour tous les employés de la division du traitement des eaux du Service des travaux publics qui sont régis par l'horaire 12 heures.

2. Heures et semaines de travail

2.1 L'horaire de travail normal prévoit 2080 heures par année. Les heures sont réparties sur des horaires en rotation de jour et de nuit, 365 jours par année. Les cycles de travail sont de cinq (5), six (6) ou huit (8) semaines selon les lieux de travail et à la fin de chacun des cycles, l'employé a réalisé quarante (40) heures en moyenne par semaine.

2.2 Le nombre d'heures travaillées du dimanche au samedi suit les modèles suivants et qui sont joints en annexe :

Cycle de 5 semaines : 36-48-36-48-32 heures/semaine

Cycle de 6 semaines : 32-40-48-36-36-48 heures/semaine

Cycle de 8 semaines : 32-40-40-40-48-36-36-48 heures/semaine

Les congés hebdomadaires ne correspondent pas nécessairement aux samedis et dimanches. Aux fins d'application des règles de la convention collective, le premier jour de congé hebdomadaire d'un cycle correspond au samedi et le jour de congé suivant correspond au dimanche. Par la suite, les samedis et dimanches sont les jours de congé en alternance jusqu'à la fin du cycle.

3. Jours fériés et chômés

3.1 L'employé bénéficie d'une banque de **104 heures (13 fériés X 8 heures)** pour compenser les jours fériés. Il **doit** utiliser ces heures pour s'absenter en **journalière complète** selon l'horaire en vigueur au moment du congé. Le résiduel des heures non utilisées au 31 décembre lui est payé au début de l'année suivante. L'employé peut utiliser le résiduel des heures **de moins d'une journée complète de travail** en le combinant avec des heures de temps compensé ou de congé spécial pour s'absenter en **journalière complète**.

4. Heures supplémentaires

4.1 Les heures supplémentaires sont gérées selon les règles prévues à l'article 13 pour les horaires particuliers. Toutefois, les employés auxiliaires sont payés en heures supplémentaires avant ou après la journée normale prévue selon le cycle de travail (en continu), au-delà des heures prévues à l'horaire hebdomadaire et après 200, 240 ou 320 heures / cycle.

5. Période de repas

5.1 L'employé bénéficie au cours de sa journée régulière de travail d'une période de repas rémunérée de quarante (40) minutes continues lorsque la journée est d'une durée de 8 heures et de deux périodes de trente (30) minutes continues lorsque la journée est d'une durée de 12 heures. Pendant la période de repas, l'employé doit demeurer disponible. Lorsque la période de repas n'a pu être prise ou qu'elle a été interrompue pour les besoins urgents du service, elle est remise en temps, le même jour, sur le quart de travail. Dans l'impossibilité de remettre cette période de repas en temps, celle-ci est compensée en temps ou payée au choix de l'employé, au taux régulier majoré de 50%.

6. Pause

6.1 L'employé bénéficie d'une période de repos de dix (10) minutes pour l'horaire de 8 heures et 15 minutes pour l'horaire de 12 heures vers le milieu **de la première** demi-journée de travail pourvu que les besoins du service le permettent. Lorsque la période de repos n'a pu être prise ou qu'elle a été interrompue pour les besoins urgents du service, celle-ci est rémunérée au taux des heures supplémentaires applicable.

7. Vacances et congés

7.1 L'employé bénéficie des crédits de vacances annuelles, des crédits de temps pour le transfert de l'information et les crédits de congés spéciaux prévu à la convention collective. Lors de leur utilisation, ces congés sont déduits de la banque pour le nombre d'heures réel d'absences de l'horaire de travail.

7.2 L'employé assujéti à un horaire de douze (12) heures de jour peut prendre ses vacances ou congés fractionnables pour une durée de quatre (4) heures pour la dernière partie de son horaire de travail.

8. Mouvements de main-d'œuvre

8.1 Lorsqu'un poste devient disponible sur un horaire différent ou un cycle différent du sien, l'employé peut demander de changer de quart.

9. Technicien opérateur – Division du traitement de l'eau

9.1 Les techniciens opérateurs assujettis à un horaire de douze (12) heures et travaillant sur des quarts de travail doivent effectuer la transmission de l'information à leur suppléant en supplément de leur horaire de travail. L'employeur leur accorde vingt-quatre (24) heures de congé par année en guise de compensation. Ces congés sont crédités au 1^{er} janvier de chaque année et l'employé doit en bénéficier lors des semaines de relève, à l'exception des journées, où il y aura des activités de formation. Ces congés doivent être pris en journée **complète de travail. L'employé peut utiliser le résiduel des heures de moins d'une journée complète de travail en le combinant avec des heures de temps compensé ou de congé spécial pour s'absenter en journée complète.**

Bien qu'elle ou qu'il soit crédité en début d'année, l'employé n'a pas droit au crédit proraté pour chacun des mois complets d'absence du travail et, si au terme de l'année, il s'avère que l'employé a utilisé plus de congés que les crédits auxquels il a effectivement droit, l'employeur peut se rembourser par déduction sur la paie ou par un autre moyen convenu avec l'employé.

Cette disposition demeure en vigueur jusqu'à ce que la Ville organise ses opérations différemment.

9.2 Les crédits de temps pour le transfert de l'information non utilisés au 31 décembre sont payés au début de l'année suivante.

ANNEXE « H-1 » HORAIRES DES USINES – CYCLE DE 5 SEMAINES

	SEMAINE 1							SEMAINE 2							SEMAINE 3							SEMAINE 4							SEMAINE 5											
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S					
1			J	J			N	N	N	N			J	J				N	N	N					J	J	J			N	N				J8	J8	J8	J8		
2		J8	J8	J8	J8					J	J			N	N	N				J	J								N	N			J	J	J			N	N	
3	J	J			N	N			J8	J8	J8	J8							J	J				N	N	N			J	J				N	N				J	
4			N	N			J	J	J			N	N						J8	J8	J8	J8						J	J			N	N	N			J	J		
5	N	N			J	J				N	N			J	J	J												J8	J8	J8	J8				J	J			N	

Légende:

J8: 08H00 à 16H00

J: 07H30 à 19H30

N: 19H30 la veille à 07H30

ANNEXE « H-2 » HORAIRES DES USINES – CYCLE DE 6 SEMAINES

	SEMAINE 1							SEMAINE 2							SEMAINE 3							SEMAINE 4							SEMAINE 5							SEMAINE 6								
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S		
A			J	J			N	N	N			J	J				N	N			J	J	J			N	N			J8	J8	J8	J8	J8			J8	J8	J8	J8				
B	J	J			N	N		J8	J8	J8	J8	J8		J8	J8	J8	J8				J	J			N	N	N			J	J					N	N			J				
C		J8	J8	J8	J8	J8		J8	J8	J8	J8			J	J			N	N	N			J	J						N	N			J	J	J			N	N			N	N
D		J8	J8	J8	J8				J	J			N	N	N			J	J				N	N		J	J	J			N	N	J8	J8	J8	J8	J8							
E			N	N			J	J	J			N	N		J8	J8	J8	J8	J8			J8	J8	J8	J8					J	J			N	N	N			J	J				
F	N	N			J	J			N	N			J	J	J			N	N				J8	J8	J8	J8	J8			J8	J8	J8	J8					J	J					N

Légende:

J8: 07H30 à 15H30

J: 07H30 à 19H30

N: 19H30 la veille à 07H30

Lettre d'entente
entre
La Ville de Québec
et
Le Syndicat des employés manuels de la Ville de Québec
Section locale 1638

1. Responsabilités dans divers emplois

Récurage des égouts

L'employé qui opère un récurateur d'égouts peut intervenir sur le territoire où il n'y a pas d'autres équipements disponibles. L'employé peut être appelé à laisser les opérations courantes pour intervenir d'urgence avant qu'une équipe régulière intervienne. Il peut être appelé à assister le tuyauteur qui fait l'intervention d'urgence.

Recherche de fuites

L'employé affecté à la recherche de fuites peut quitter les opérations courantes afin d'intervenir pour effectuer la fermeture d'une valve en cas d'urgence avant qu'une équipe régulière intervienne.

2. Comités sectoriels de santé et sécurité au travail

Les parties conviennent que pour la durée de la convention collective ou jusqu'à ce que les parties en conviennent différemment si les besoins changent, les comités, leur composition et leurs fréquences de rencontres sont les suivants :

- a. un comité des divisions des travaux publics par arrondissement composé de trois (3) représentants de la Ville et trois (3) représentants des employés; environ huit (8) rencontres par année civile;**
- b. un comité des divisions culture, loisirs et vie communautaire par arrondissement en jumelage composé de trois (3) représentants de la Ville et trois (3) représentants des employés environ; quatre (4) rencontres par année civile;**
- c. un comité pour le groupe du traitement de l'eau potable, composé de trois (3) représentants de la Ville et trois (3) représentants des employés; environ huit (8) rencontres par année civile;**

- d. un comité pour le groupe du traitement des eaux usées, composé de trois (3) représentants de la Ville et trois (3) représentants des employés; **environ huit (8) rencontres par année civile;**
- e. un comité pour le **groupe du** Service de la gestion des immeubles, composé de **cinq (5)** représentants de la Ville et **cinq (5)** représentants des employés; environ huit (8) rencontres par année **civile;**
- f. un comité pour le **groupe** du Service de la gestion des équipements motorisés, composé de **cinq (5)** représentants de la Ville et **cinq (5)** représentants des employés; environ huit (8) rencontres par année **civile;**
- g. un comité pour le personnel du Service de l'environnement composé de deux (2) représentants de la Ville et **deux (2)** représentants des employés; environ **deux (2)** rencontres par année **civile;**
- h. un comité pour le personnel du Service d'ExpoCité composé de deux (2) représentants de la Ville et **deux (2)** représentants des employés; environ **trois (3)** rencontres par année **de calendrier.**

Le représentant de la Division de la santé et de la sécurité au travail n'est pas inclus dans les représentants de la Ville et des employés.

3. Liste des employés auxiliaires bénéficiant d'une garantie annuelle de temps de travail

Les parties conviennent que l'employé dont le nom apparaît dans la liste suivante ont le statut d'employés auxiliaires, mais bénéficient d'une garantie annuelle d'heures de travail. Cette garantie est abolie lorsque l'employé visé quitte la Ville ou change de statut.

<i>I-D</i>	<i>NOM</i>	<i>PRÉNOM</i>	<i>TEMPS</i>
<i>010646</i>			<i>12 semaines</i>

4. Inspection des chaudières

Sans préjudice pour l'une ou l'autre des parties et sans que la présente ne constitue un précédent, les parties à la présente conviennent de l'entente particulière suivante :

1. Messieurs [REDACTED] se partageront à tour de rôle l'inspection des chaudières conformément à la réglementation applicable en ce domaine.
2. Ces responsabilités d'inspection seront assumées pendant leurs heures régulières de travail du lundi au vendredi inclusivement sans aucune forme de rémunération supplémentaire.

3. Les inspections des chaudières seront également effectuées les samedis et dimanches par les employés susmentionnés et l'employeur versera, sur réclamation des employés, une prime de soixante-dix dollars (70,00 \$) pour chaque journée d'inspection nécessitant un déplacement lors d'une journée non ouvrable.
4. La présente entente demeure en vigueur jusqu'à ce que la Ville organise les opérations différemment.

5. Congés sans solde

La récupération du salaire correspondant aux quatre jours et demi (4,5) ou aux cinq (5) jours de congé sans solde continue de s'appliquer, aux employés réguliers, selon le processus en vigueur à la signature de la convention collective de travail. Toutefois, les employés concernés seront consultés afin d'indiquer s'ils veulent se retirer de cette pratique.

Lettre d'entente
entre
La Ville de Québec
et
Le Syndicat des employés manuels de la Ville de Québec
Section locale 1638

En date du 1- janvier 2014, deux volets sont créés dans le régime de retraite :

- **le volet pour les services antérieurs au 1er janvier 2014**
- **le volet du régime de base pour les services postérieurs au 31 décembre 2013. Ce volet comporte un compte général et un fonds de stabilisation.**

L'actif de chacun des volets est comptabilisé séparément à compter du 1- janvier 2014. À cette date, la valeur de l'actif relatif au volet pour les services antérieurs au 31 décembre 2013 est égale à la valeur de la caisse de retraite. La valeur de l'actif du compte général du régime de base et celle du fonds de stabilisation sont nulles à cette date. L'actif de chaque volet évolue ensuite selon le rendement net du compte relatif à ce volet, en tenant compte des cotisations et des prestations versées relativement à chaque fonds.

Date d'effet et application

Les dispositions décrites dans la présente entrent en vigueur le 1er janvier 2014 et s'appliquent à tout participant actif à la date de signature de la présente entente. Ces dispositions s'appliquent rétroactivement au 1er janvier 2014 à un tel participant.

Volet Régime de base

À compter du 1er janvier 2014, les changements suivants sont apportés aux dispositions du régime de retraite. Les autres dispositions sont celles applicables aux services antérieurs au 31 décembre 2013.

Prestations

Type de régime

La rente pour les services postérieurs au 31 décembre 2013 est basée sur le traitement admissible moyen correspondant à la moyenne des cinq années de services reconnus les mieux rémunérées pendant lesquelles le participant a participé au régime.

À cette fin, la méthodologie utilisée sera celle décrite à l'article 50 du règlement actuel du régime de retraite, en y remplaçant toutefois le chiffre 3 par le chiffre 5.

Rente normale

La rente normale est égale à 2 % du traitement admissible moyen 5 ans avant la date normale de la retraite et 1,7 % de ce traitement admissible moyen à compter de la date normale de retraite, pour chaque année de service postérieure au 31 décembre 2013.

Prestation après décès d'un participant qui recevait une rente

Pour les services reconnus postérieurs au 31 décembre 2013, lors du décès d'un participant qui recevait une rente, le bénéficiaire a droit de recevoir la rente que le participant recevait jusqu'à concurrence d'un total, comprenant les versements déjà faits, de 120 versements mensuels. Toute autre forme, dont la rente réversible au conjoint, est obtenue par équivalence actuarielle.

Rente anticipée sans réduction

Un participant qui cesse sa période de participation continue a droit à une rente anticipée sans réduction s'il satisfait, à la date de cette fin de participation, à l'une des conditions suivantes :

- il a atteint l'âge de 55 ans et a au moins 35 ans de service aux fins d'admissibilité;
- il a atteint l'âge de 60 ans et a au moins 20 ans de service aux fins d'admissibilité;
- il a atteint l'âge de 57 ans et a au moins 30 ans de service aux fins d'admissibilité.

Rente anticipée avec réduction

Un participant qui cesse sa période de participation continue a droit à une rente anticipée avec réduction si, à la date de cette fin de participation, il a atteint l'âge de 55 ans.

La rente anticipée est alors réduite de 0,5 % pour chaque mois d'anticipation compris entre la date de la retraite et la date à laquelle le participant aurait eu droit à une rente sans réduction, en supposant qu'il ait accumulé encore du service aux fins d'admissibilité.

Un participant peut anticiper sa rente avant d'avoir atteint l'âge de 55 ans s'il a droit à une telle rente pour les services antérieurs au 1er janvier 2014. S'ajoute alors à la réduction applicable à la rente anticipée, une réduction sur base d'équivalence actuarielle entre la date de la retraite et la date à laquelle le participant atteint l'âge de 55 ans.

Rente différée et prestation de décès avant la retraite

La prestation d'un participant qui cesse sa période de participation continue avant d'avoir droit à une rente anticipée ou la prestation versée à un bénéficiaire lorsqu'un participant décède avant que le service de sa rente ne débute, correspond à la prestation minimale requise par la Loi sur les régimes complémentaires de retraite, en tenant compte de toute modification apportée par une loi ou un règlement à une telle prestation.

Indexation

Sous réserve des dispositions convenues dans le cadre du Fonds de stabilisation et d'indexation, aucune rente n'est indexée avant ou après la retraite, pour les services postérieurs au 31 décembre 2013.

Clauses grand-pères

Pour le service crédité à compter du 1^{er} janvier 2014, tous les participants sont assujettis aux mêmes règles, notamment en matière de retraite anticipée sans réduction, d'indexation de la rente ou de définition de conjoint. Ainsi, les clauses grand-pères ne s'appliquent plus à compter du 1^{er} janvier 2014.

Ces clauses grand-pères correspondent aux dispositions contenues dans la section Dispositions particulières de chaque chapitre du titre IV (anciens régimes).

Financement

Les cotisations requises en vertu du volet des services antérieurs au 1^{er} janvier 2014 sont assumées par la Ville.

Pour les services postérieurs au 31 décembre 2013, la cotisation salariale et la cotisation patronale sont réparties entre le volet Régime de base et le fonds de stabilisation. Dans la mesure où une telle cotisation est prévue ou requise par une entente, une sentence arbitrale ou une loi, une part de la cotisation salariale peut être versée à l'autre volet du régime de retraite. Dans le cas où ce versement résulte de l'effet d'une loi, le niveau de cette part est toutefois limité à celui qui se serait appliqué si le régime n'était pas l'objet d'une séparation.

Volet Régime de base pour les services postérieurs au 31 décembre 2013

Cotisations salariales

À compter du 1^{er} janvier 2014, un participant actif verse à la caisse de retraite une cotisation correspondant à 50 % de la cotisation d'exercice déterminée dans le dernier rapport sur l'évaluation actuarielle transmis à la Régie qui détermine le coût du volet Régime de base.

À cette fin, la cotisation d'exercice exclut le coût du transfert d'un employé à un autre régime de la Ville.

Lorsqu'une évaluation actuarielle révèle que la cotisation d'exercice a changé et que la cotisation des employés doit être ajustée afin de correspondre à 50 % de la cotisation d'exercice, l'ajustement au taux de cotisation salariale est effectué le 1^{er} janvier qui suit la date maximale à laquelle le rapport sur l'évaluation actuarielle doit être transmis à la Régie.

Cotisations patronales

À compter du 1^{er} janvier 2014, la Ville verse à la caisse de retraite une cotisation égale à celle versée par les participants correspondant à 50 % de la cotisation d'exercice déterminée dans le dernier rapport sur l'évaluation actuarielle transmis à la Régie qui détermine le coût du volet Régime de base. À cette fin, la cotisation d'exercice exclut le coût du transfert d'un employé à un autre régime de la Ville.

À cette cotisation de la Ville, s'ajoute une cotisation égale celle requise pour compenser le coût de ces transferts. Cette cotisation est exprimée en pourcentage des traitements admissibles et correspond actuellement à 0,2% des traitements admissibles.

Fonds de stabilisation

Cotisations de stabilisation

À compter du 1^{er} janvier 2014, les participants actifs et l'employeur versent chacun à parts égales une cotisation spéciale au fonds de stabilisation. Le taux de cette cotisation, exprimée en pourcentage des traitements admissibles, est déterminé comme étant la somme requise qu'il faut ajouter à la cotisation d'exercice du régime de base pour capitaliser l'indexation visée selon l'objectif convenu.

Lorsqu'une évaluation actuarielle révèle que la cotisation d'exercice a changé et que le taux de la cotisation de stabilisation doit être ajusté, l'ajustement est effectué le 1^{er} janvier qui suit la date maximale à laquelle le rapport sur l'évaluation actuarielle doit être transmis à la Régie.

Évolution du fonds de stabilisation

En date du 1^{er} janvier 2014, la valeur du fonds de stabilisation est nulle. Elle évolue par la suite selon le taux de rendement net de la caisse de retraite, en tenant compte des cotisations de stabilisation qui y sont versées, des retraits effectués pour payer une cotisation d'équilibre relative au volet du régime de base pour les services postérieurs au 31 décembre 2013, du renflouement du fond pour rembourser de telles avances ou la valeur de toute indexation accordée en vertu du fonds de stabilisation. Les modalités applicables sont celles prévues à la section 7.1 du Règlement concernant le financement des régimes de retraite des secteurs municipal et universitaire.

Règles d'utilisation du fonds de stabilisation

Le fonds de stabilisation est utilisé :

- 1- Pour rembourser le solde des cotisations de stabilisation visé à l'article 38.11 du Règlement concernant le financement des régimes de retraite des secteurs municipal et universitaire;**
- 2- Pour payer une cotisation d'équilibre relative aux services postérieurs au 31 décembre 2013, et ce, jusqu'à ce que le déficit soit éteint ou que la valeur du fonds de stabilisation soit nulle;**
- 3- Pour indexer les rentes servies selon le maximum entre 50 % de l'IPC et l'IPC moins 1,5 % pour les 3 années suivant le dépôt du rapport sur l'évaluation actuarielle. L'indexation est accordée lorsque la valeur du fonds est au moins égale au coût d'accorder une telle indexation viagère à tous les participants. Si la valeur du fonds est insuffisante, l'indexation accordée est ajustée de façon proportionnelle à la valeur du fonds d'indexation sur le coût d'accorder cette indexation viagère. Le solde du fonds après cette indexation ne peut être inférieur à la provision pour écarts défavorables.**

Aux fins de l'indexation, l'IPC est limité à 5 %.

Règles d'utilisation des surplus du nouveau volet

Tout surplus du compte général non utilisé, après application des autres dispositions de la présente entente, est conservé dans ce compte jusqu'à ce que le régime fasse l'objet d'une modification à cet égard convenue entre la Ville et le syndicat et établie conformément aux dispositions de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite et ses règlements.

Volet des services antérieurs au 1- janvier 2014

Cotisations d'équilibre

La Ville s'engage à verser toute cotisation d'équilibre requise pour le financement d'un déficit relatif à des années de service antérieures au 1- janvier 2014. Toutefois, dans le cas où une loi ou un règlement qui concerne notamment les services antérieurs, est adopté par le gouvernement, celui-ci aura préséance sur la présente disposition.

Compte patronal, compte des participants actifs et utilisation des gains actuariels

À compter du 1- janvier 2014, l'excédent de la cotisation d'exercice versée par la Ville sur un montant représentant 8 % des traitements admissibles n'est plus comptabilisé dans le compte patronal. De plus, seules les cotisations d'équilibre établies pour des déficits relatifs aux services antérieurs au 31 décembre 2013 sont comptabilisées dans le compte patronal à compter du 1- janvier 2014.

À compter du 1- janvier 2014, l'excédent des cotisations salariales versées sur un montant représentant 6,25 % des traitements admissibles n'est plus comptabilisé dans le compte des participants actifs.

La réserve de stabilisation actuelle, au sens du règlement du régime, ainsi que l'utilisation des différents comptes seront adaptées compte tenu de la création des deux volets.

Dispositions transitoires

Ajustement des cotisations

Pour la période comprise entre le 1- janvier 2014 et la date de signature de la présente entente, l'ajustement des cotisations salariales, patronales et de stabilisation sera prélevé sur le montant de la rétroactivité salariale payable à l'employé.

Dans le cas où la Ville ou les participants ont versé une cotisation supérieure à celle requise en vertu de la présente entente, ils peuvent récupérer le trop-payé, dans la mesure où la loi le permet.

**Lettre d'entente
entre
La Ville de Québec
et
Le Syndicat des employés manuels de la Ville de Québec
Section locale 1638 (SCFP)**

1. Régime d'assurance collective

Les parties conviennent de maintenir le régime actuel pour l'ensemble des cols bleus syndiqués de la Ville nonobstant les dispositions relatives à l'invalidité de courte durée.

2. Financement du régime d'assurance collective

Les règles de partage des primes s'établissent comme suit :

<u>Employés actifs</u>	<u>Part de l'employeur</u>
Assurance vie de base	100 %
Assurance invalidité de courte durée	100 %
Assurance invalidité de longue durée	100 %
Assurance santé	*
<u>Employés retraités</u>	<u>Part de l'employeur</u>
Assurance vie de base	100 %
Assurance santé	0 %

Même si le partage de primes est tel qu'établi ci-haut, les parties conviennent d'analyser les règles d'optimisation fiscales afin de réduire les avantages imposables aux employés.

En assurance santé, la part de l'employeur s'établit à la date d'application à 34,24 \$ par mois pour une protection individuelle et à 94,77 \$ par mois pour une protection familiale (la taxe de 9 % est incluse). La part de l'employeur variera annuellement selon le même pourcentage que l'assurance santé des autres groupes d'employés de la Ville.

À compter du 1^{er} janvier 2010, la part de l'employeur au coût du régime d'assurance santé pour les employés manuels réguliers s'établira à 50% de la prime y compris la taxe de vente de 9% sur cette part de prime. Toutefois, la prime d'assurance annulation de voyage et la taxe afférente seront entièrement payées par les employés.

3. Principales dispositions du régime d'assurance collective

Les principales modalités du régime sont les suivantes :

Admissibilité :

À compter de la date à laquelle la personne devient un employé régulier. Les employés qui sont couverts par un régime d'assurance collective à la date d'application seront automatiquement admissibles aux mêmes garanties, quel que soit leur statut sous réserve des règles de transition prévues au point 5 de la présente.

Assurance-vie :

Employés actifs :

- Décès non occupationnel : 1 fois le salaire annuel.
- Décès occupationnel :
 - i) avec conjoint survivant : rente viagère mensuelle égale à un % du revenu mensuel de l'employé, s'il était devenu invalide. Le % varie selon le nombre d'enfants à charge et tient compte des revenus payables par les régimes de l'état et le régime de retraite de la Ville;
 - ii) sans conjoint survivant : 1 fois le salaire annuel.

Retraités :

- 20 % du maximum des gains admissibles à la date du décès.

Assurance santé :

La protection d'assurance santé offerte sera celle qui est actuellement prévue au contrat d'assurance collective dont l'employeur est preneur pour les employés et les protections ne pourront être modifiées qu'après entente entre les parties.

a) Invalidité de courte durée :

i) Employés réguliers

Délai de carence :

- accident : 0 jour
- hospitalisation : 0 jour
- maladie : 0 jour

Période de prestations : 26 semaines

Montant des prestations : 80 % du taux horaire brut régulier pendant les 160 premières heures d'absence et 100 % du taux horaire brut régulier par la suite.

Régime intégré à

l'assurance emploi : non

Prestations imposables : oui

ii) Employés auxiliaires

- Dans les cas d'absence pour maladie ou pour accident non imputable au travail, l'employé auxiliaire ayant un (1) an ou moins d'ancienneté au 31 mai bénéficie, à compter du 1^{er} juin, d'une heure et quart (1 1/4) par seize (16) heures payées au taux régulier et d'un maximum de cent vingt (120) heures payées au cours d'une année au cours de la période précédente, soit du 1^{er} mai au 30 avril. Ces heures d'absence sont payées à 80 % du taux horaire régulier.
- Dans les cas d'absence pour maladie ou d'accident non imputable au travail, l'employé auxiliaire ayant plus d'un (1) an d'ancienneté reçoit 80 % du taux horaire régulier qu'elle ou qu'il aurait touché si elle ou il était demeuré au travail pour les trois (3) premières semaines d'absence et reçoit à 70 % de son plein salaire pour les vingt-trois (23) semaines suivantes, pour chaque période d'absence, sans toutefois dépasser la date normale de sa mise à pied établie conformément à l'article 9.00.
- Pendant une absence visée par les paragraphes précédents, l'employé auxiliaire conserve son statut d'employé ainsi que les avantages et les obligations qui y sont attachés comme s'il était au travail, y incluant les augmentations de salaire, les vacances et son régime de retraite cotisable à 100 % de son salaire régulier.
- L'employé auxiliaire ne peut bénéficier d'un congé payé pour une incapacité de travailler due à une maladie ou à un accident débutant durant une période de mise à pied temporaire.

b) Invalidité de longue durée :

Délai de carence :	26 semaines
Durée des prestations :	jusqu'à l'âge présumé de la retraite étant défini comme suit : l'âge auquel l'employé a cumulé 70 % de crédit de rente de participation au régime de retraite de l'employeur (incluant les années à un REER collectif) sujet à un âge minimum de 60 ans et un âge maximum de 65 ans
Montant des prestations :	70 % du salaire
Indexation :	à l'excédent de l'inflation sur 1,5 % (à l'inflation pour les employés ayant commencé à cotiser avant le 25 février 1983)
Prestations imposables :	oui

4. Preneur des contrats

Les parties sont d'accord pour que le preneur de la garantie d'assurance santé soit l'Employeur.

5. Règles de transition

Les parties conviennent d'analyser tous les contrats ou arrangements présentement en vigueur et leur portée notamment :

- a) les protections d'assurance collective pour les employés ayant pris leur retraite avant la date d'application ne sont pas modifiées, et ce, incluant le partage de primes. Ces retraités seront assurés, dans la mesure du possible, sous le même contrat d'assurance collective que les employés cols bleus actifs.

Pour les employés absents du travail à la date d'application pour cause d'invalidité occupationnelle ou non occupationnelle :

- les protections de remplacement du revenu de courte durée et d'assurance salaire de longue durée seront maintenues selon les règles applicables à la date de début de l'invalidité tant que l'employé demeure invalide pour la même invalidité;
- les protections d'assurance vie seront celles prévues à la date d'application pour les employés encore non admissibles à la clause d'exonération des primes;
- les protections d'assurance vie seront celles prévues selon le contrat d'assurance collective de l'ancienne ville d'où provient l'employé, et ce, à compter de la date à laquelle la clause d'exonération des primes de ces contrats s'applique;

- la protection d'assurance maladie en vigueur avant la date d'application sera remplacée par la nouvelle protection à la date d'application, dans la mesure où l'employé invalide était assuré pour cette protection le jour précédant la date d'application. Les règles antérieures de partage des primes continueront de s'appliquer.
- b) La Ville collabore avec le Syndicat en ce qui concerne le régime d'assurance vie qui est administré par celui-ci en prélevant les cotisations requises des employés et en procédant aux remises de ces sommes au Syndicat.

Lettre d'entente

entre

La Ville de Québec

et

Le Syndicat des employés manuels de la Ville de Québec
Section locale 1638 (SCFP)

Les parties conviennent de ce qui suit :

Les parties s'engagent à effectuer un exercice d'harmonisation des textes de la convention collective d'ici son échéance dans la mesure où cet exercice n'enlève ou n'ajoute pas de droits à l'une ou l'autre des parties.

LETTRE D'ENTENTE NO 5 LISTE DES SERVICES, DES DIVISIONS, DES UNITÉS ADMINISTRATIVES ET DES PORTS D'ATTACHE

LETTRE D'ENTENTE PARTICULIÈRE

Intervenue entre

LA VILLE DE QUÉBEC

Ci-après nommé l'employeur

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS MANUELS DE LA VILLE DE QUÉBEC
SECTION LOCALE 1638 (SCFP)

ci-après nommé le syndicat

OBJET : Liste des services, des divisions, des unités administratives, des ports d'attache
et des points de services

ATTENDU QUE la lettre d'entente numéro 1 qui est annexée à la convention collective prévoit au point 7 que les parties conviennent d'établir une liste des services, divisions, unités administratives et ports d'attache aux fins d'application de l'article 9 de la convention collective;

ATTENDU QUE la liste des divisions, des unités administratives, des ports d'attache **et des points de service** peut faire l'objet de modifications en cours d'année;

L'employeur et le syndicat conviennent de ce qui suit :

L'employeur s'engage à fournir au syndicat une fois par année la liste à jour des services, divisions, unités administratives, ports d'attache et **points de service ainsi que leurs adresses.**

L'employeur s'engage à informer le syndicat dans les meilleurs délais de tout changement relatif aux services, divisions, unités administratives, ports d'attache et **points de service** et à fournir une liste à jour qui confirme ces changements.

LETTRE D'ENTENTE
Intervenue entre
LA VILLE DE QUÉBEC
Ci-après nommé l'employeur
et
LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS MANUELS DE LA VILLE DE QUÉBEC
SECTION LOCALE 1638 (SCFP)
ci-après nommé le syndicat

OBJET : Entente relative à une éventuelle modification de l'article 12.08 a) ii)

Attendu que l'article 12.08 a) ii) de la convention collective s'applique pour quatre (4) ateliers du Service de la gestion des équipements motorisés dont celui de la 76e Rue, de l'Arrondissement de Charlesbourg.

Attendu que l'atelier de la 76e Rue, de l'Arrondissement de Charlesbourg, a diminué ses opérations de façon significative et qu'un changement d'horaire n'est plus nécessaire lors des travaux de la neige.

Attendu l'ouverture d'un nouvel atelier dans les prochains mois à l'Arrondissement de La Haute-Saint-Charles.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1. Le nouvel atelier de l'Arrondissement de La Haute-Saint-Charles va remplacer celui de la 76e Rue, de l'Arrondissement de Charlesbourg, à l'article 12.08 a) ii) de la convention collective, au moment de son ouverture.**

LETTRE D'ENTENTE

Intervenue entre

LA VILLE DE QUÉBEC

Ci-après nommé l'employeur

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS MANUELS DE LA VILLE DE QUÉBEC
SECTION LOCALE 1638 (SCFP)

ci-après nommé le syndicat

**OBJET : Dispositions relatives aux heures supplémentaires en continuité
le jour d'un changement d'horaire pour les travaux de la neige**

CONSIDÉRANT que les parties désirent prendre les mesures nécessaires afin d'assurer la santé et la sécurité des employés manuels et des citoyens lors de l'exécution de travaux de la neige;

CONSIDÉRANT l'application des articles 12.08 a) i) et 13.04 a) de la convention collective;

CONSIDÉRANT l'application du règlement sur les heures de conduite et de repos des conducteurs de véhicules lourds.

Les parties s'entendent exceptionnellement sur ce qui suit :

- 1. Les employés appelés à changer d'horaire en lien avec des travaux reliés à la neige (article 12.08 a) i)) sont considérés comme non disponibles pour effectuer des heures supplémentaires en continuité (article 13.04 a)) la journée même de ce changement d'horaire.**
- 2. Les heures supplémentaires non effectuées lors d'une situation mentionnée au point no 1 ne peuvent être imputées à l'employé comme étant des heures supplémentaires refusées.**

La présente entente est valide du deuxième (2e) dimanche du mois de novembre au deuxième (2e) samedi du mois d'avril de chaque année.

**LETTRE D'ENTENTE NO 8 - MÉCANISME D'AFFECTATION DES HEURES DE
DISPONIBILITÉ**

LETTRE D'ENTENTE

Intervenue entre

LA VILLE DE QUÉBEC

Ci-après nommé l'employeur

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS MANUELS DE LA VILLE DE QUÉBEC

SECTION LOCALE 1638 (SCFP)

ci-après nommé le syndicat

Les parties conviennent de ce qui suit :

Les parties s'engagent dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective de se rencontrer en comité de relations de travail pour discuter des dispositions d'affectation des heures en disponibilité.

INDEX

A

ASSURANCE COLLECTIVE..... 70

C

CLAUSES SPÉCIALES 89
 COMITÉS 88
 CONGÉS PARENTAUX..... 72
CONGÉS SANS TRAITEMENT 79
 CONGÉS SPÉCIAUX ET CONGÉS SANS SOLDE..... 63
CONGÉS-DISPOSITIONS ADDITIONNELLES 80
 CONTRATS FORFAITAIRES 70

D

DÉFINITIONS DES EXPRESSIONS 3
 DISCRIMINATION 7
 DROITS ACQUIS 93
 DURÉE DE LA CONVENTION..... 93

E

ÉVALUATION DES EMPLOIS 16

F

FONCTIONS DE LA DIRECTION SYNDICAT..... 3
 FUSIONS OU ANNEXIONS..... 91

H

HEURES ET SEMAINES DE TRAVAIL 35
 HEURES SUPPLÉMENTAIRES..... 42

I

INDEMNITÉ D'ANCIENNETÉ 83

J

JOURS FÉRIÉS ET CHOMÉS 47

M

MALADIES ET ACCIDENTS IMPUTABLES AU TRAVAIL 54
 MALADIES ET ACCIDENTS NON IMPUTABLES..... 56
 MESURES DISCIPLINAIRES 66

MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE ET ANCIENNETÉ 18

O

OFFICE MUNICIPAL DE QUÉBEC 92

P

PERFECTIONNEMENT..... 82
 PRÉAMBULE..... 3
 PRIMES 84
 PROCÉDURE DE GRIEF, DE MÉSENTENTE ET D'ARBITRAGE 13
 PROTECTION JUDICIAIRE 81

R

RECONNAISSANCE DU SYNDICAT 3
 RÉGIME DE RETRAITE 70
 RÉGIME SYNDICAL 7

S

SALAIRES 32
 SÉCURITÉ D'EMPLOI 30
 SÉCURITÉ ET SANTÉ 67

V

VACANCES 50

Service des ressources humaines

INDEX

Service des ressources humaines

143

2014-06-12

SÉANCE DU CONSEIL D'AGGLOMÉRATION DE QUÉBEC

Extrait du procès-verbal de la séance extraordinaire du conseil d'agglomération de Québec, tenue le mercredi 21 mai 2014, à 13h30, à l'hôtel de ville de Québec, 2, rue des Jardins, Québec.

CA-2014-0185

Approbation du renouvellement de la convention collective entre la Ville de Québec et le *Syndicat des employés manuels de la Ville de Québec*, pour les années 2011–2018 et l'approbation d'une entente particulière au sujet des griefs sur les contrats forfaitaires et les horaires particuliers - RH2014-401 (CT-RH2014-401) — (Ra-1800)

Sur la proposition de monsieur le conseiller Jonatan Julien,

appuyée par madame la conseillère Julie Lemieux,

il est résolu :

- 1° d'approuver le renouvellement de la *Convention collective des employés manuels de la Ville de Québec*, pour les années 2011-2018, incluant les modifications au régime de retraite, selon des conditions substantiellement conformes à celles mentionnées dans les documents joints en annexe au sommaire décisionnel;
- 2° d'approuver l'entente particulière au sujet des griefs sur les contrats forfaitaires et les horaires particuliers;
- 3° de mandater le Service des ressources humaines pour qu'il modifie la *Convention collective des employés manuels de la Ville de Québec*, conformément aux conditions mentionnées audit sommaire et dans les documents qui y sont joints.

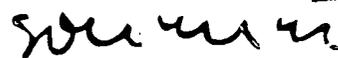
Monsieur le président s'est abstenu de voter.

Adoptée à l'unanimité

(Signé) Steeve Verret
Président d'assemblée

(Signé) Sylvain Ouellet
Greffier

COPIE CERTIFIÉE CONFORME



SYLVAIN OUELLET, greffier
Ville de Québec