
Service des ressources humaines
Division des relations de travail et de la paie

Convention collective

En vigueur jusqu'au 31 décembre 2023

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 COLLECTIVE _____	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 _____	12
ARTICLE 8.00	ÉVALUATION DES EMPLOIS _____	16
ARTICLE 9.00	MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE ET ANCIENNETÉ _____	18
ARTICLE 10.00	SÉCURITÉ D'EMPLOI _____	38
ARTICLE 11.00	SALAIRES _____	39
ARTICLE 12.00	HEURES ET SEMAINES DE TRAVAIL _____	42
ARTICLE 13.00	HEURES SUPPLÉMENTAIRES _____	49
ARTICLE 14.00	JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET CONGÉS MOBILES _____	62
ARTICLE 15.00	VACANCES _____	64
ARTICLE 16.00	MALADIES ET ACCIDENTS IMPUTABLES AU TRAVAIL _____	69
ARTICLE 17.00	MALADIES ET ACCIDENTS NON IMPUTABLES AU TRAVAIL _____	70
ARTICLE 18.00	CONGÉS SPÉCIAUX ET CONGÉS SANS SOLDE _____	78
ARTICLE 19.00	MESURES DISCIPLINAIRES _____	82
ARTICLE 20.00	SÉCURITÉ ET SANTÉ _____	83
ARTICLE 21.00	ASSURANCE COLLECTIVE _____	86
ARTICLE 22.00	RÉGIME DE RETRAITE _____	86
ARTICLE 23.00	CONTRATS FORFAITAIRES _____	86
ARTICLE 24.00	CONGÉS PARENTAUX _____	89
ARTICLE 25.00	PROTECTION JUDICIAIRE _____	98
ARTICLE 26.00	PERFECTIONNEMENT ET QUALIFICATION _____	99
ARTICLE 27.00	INDEMNITÉ D'ANCIENNETÉ _____	103
ARTICLE 28.00	PRIMES _____	104
ARTICLE 29.00	COMITÉS _____	108
ARTICLE 30.00	CLAUSES SPÉCIALES _____	109
ARTICLE 31.00	FUSIONS OU ANNEXIONS _____	111
ARTICLE 32.00	DISPONIBILITÉ ET INTERVENTION À DISTANCE _____	106

ARTICLE 33.00	DROITS ACQUIS _____	114
ARTICLE 34.00	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE _____	114
ANNEXE « A »	CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET TAUX HORAIRE _____	116
ANNEXE « B »	RÉPARTITION DES VÉHICULES ET ÉQUIPEMENTS _____	118
ANNEXE « C »	HORAIRES PARTICULIERS _____	120
ANNEXE « D »	VÊTEMENTS FOURNIS PAR L'EMPLOYEUR _____	127
ANNEXE « E-1 »	DÉCLARATION DE L'EMPLOYÉ EN CAS D'ABSENCE AU TRAVAIL PAR SUITE D'UN ACCIDENT HORS TRAVAIL _____	130
ANNEXE « E-2 »	DÉCLARATION DE L'EMPLOYÉ EN CAS D'ABSENCE AU TRAVAIL PAR SUITE D'UN ACCIDENT AUTOMOBILE _____	131
ANNEXE « F »	RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE APPLICABLE AU 1 ^{ER} JANVIER 2020 _____	132
ANNEXE « G »	HORAIRE DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS DE LA DIRECTION DE LA GESTION DES ÉQUIPEMENTS MOTORISÉS S'APPLIQUANT AUX EMPLOYÉS DES PORTS D'ATTACHE DE MARIE-DE-L'INCARNATION, DE LESTRES, DU BOULEVARD RAYMOND ET DES ENTREPRENEURS _____	138
ANNEXE « H »	CONDITIONS SPÉCIFIQUES APPLICABLES AU TRAITEMENT DES EAUX ET AUX PROJETS INDUSTRIELS ET DE LA VALORISATION _____	141
ANNEXE « I »	QUALIFICATIONS _____	147
ANNEXE « J »	PROGRAMME DE VOLONTARIAT POUR INTERVENTION EN ASSISTANCE EXTERNE ET ÉTAT D'URGENCE LOCAL _____	149
ANNEXE « K »	OPÉRATEUR NIVEAU 1 – PELLE HYDRAULIQUE _____	150
ANNEXE « L »	PASSERELLE ENTRE SECTEUR D'ACTIVITÉ ET DIRECTION POUR LES EMPLOYÉS AUXILIAIRES _____	152
ANNEXE « M »	ANCIENNETÉ _____	153
ANNEXE « N »	LETTRES D'ENTENTE EN VIGUEUR À LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE _____	172
ANNEXE « O »	HORAIRE PARTICULIER APPLICABLE À DEUX POSTES À LA BASE DE PLEIN AIR LA DÉCOUVERTE POUR LA SAISON HIVERNALE _____	173
LETTRE D'ENTENTE NO 1	AMENDÉE DISPOSITIONS DIVERSES _____	175
LETTRE D'ENTENTE NO 2	RÉGIME DE RETRAITE _____	178
LETTRE D'ENTENTE NO 3	ÉQUIPE TACTIQUE D'INTERVENTION (É.T.I.) _____	184
LETTRE D'ENTENTE NO 4	LISTE DES DIRECTIONS, DES SECTEURS D'ACTIVITÉ ET DES PORTS D'ATTACHE _____	186

PRÉAMBULE

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

ARTICLE 1.00 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1.01 La convention **collective** 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 mésententes 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 collective.
- 2.03 **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.**

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 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.

4.02 Classe **salariale**

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

4.03 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.

4.04 **Direction**

Une direction est une unité administrative qui regroupe un ou plusieurs secteurs d'activité, tel que défini à la lettre d'entente no 4.

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

L'employé nouvellement embauché et qui n'a pas **complété** sa période d'essai **de mille quarante (1040) heures régulières travaillées.**

4.08 Employé auxiliaire

L'employé qui, **après avoir complété** 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

L'employé nommé à un emploi permanent par le directeur du Service des ressources humaines, conformément à la Charte de la Ville et aux termes de cette convention collective.

4.10 Étudiant

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

4.11 Exigences d'emploi

Les exigences de l'emploi sont les conditions de scolarité, d'expérience ainsi que les cartes de compétences nécessaires à l'accomplissement d'un emploi.

4.12 Heures payées

Aux fins de l'application des **clauses** 14.05, 15.01 a) 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.

4.13 Grief

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

4.14 Jour ouvrable

Jour durant lequel un employé effectue ses heures régulières 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.

4.15 Mécontentement

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

4.16 Mise à pied

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

4.17 Mutation

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

4.18 Période d'essai

Période **de mille quarante (1040) heures régulières travaillées à titre d'employé à l'essai.**

4.19 Poste

Ensemble de tâches assumées par un employé dans le cadre général d'un emploi à un port d'attache.

4.20 Promotion

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

4.21 **Qualifications requises**

Les qualifications requises sont celles nécessaires à l'accomplissement d'un emploi, et ce, conformément à l'article 26.00 et l'annexe « I ».

4.22 Rappel **au travail**

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

4.23 Remplacement

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

4.24 Rétrogradation

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

4.25 **Secteur d'activité**

Un secteur d'activité regroupe un ou plusieurs ports d'attache d'une direction, tel que défini à la lettre d'entente no 4.

4.26 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.

4.27 Supérieur

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

4.28 Tâche

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

4.29 **Nomination**

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

4.30 **Port d'attache**

Lieu principal et habituel où l'employé exécute ses tâches ou lieu à partir duquel il effectue ses déplacements pour exécuter ses tâches, tel que défini à la lettre d'entente no 4.

4.31 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 collective 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 **de la direction.**

ARTICLE 6.00 RÉGIME SYNDICAL

6.01 L'employé membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la convention collective et tous ceux qui deviennent membres par la suite, doivent maintenir leur adhésion au Syndicat pour la durée de la convention collective, 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 collective, 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 (2) 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, nomination, 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 **9.10** est transmise au Syndicat au besoin.
- 6.07 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.
- 6.08 Les copies de toute nouvelle directive ou politique s'adressant au personnel manuel sont transmises au Syndicat.
- 6.09 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.
- 6.10 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.
- 6.11 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.

6.12 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**.

6.13 L'Employeur paie un maximum de six cents (600) jours ouvrables par année civile pour les activités syndicales mentionnées à la clause **6.12** ci-dessus : les journées supplémentaires sont aux frais du Syndicat.

6.14 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 collective. 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 collective 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.

6.15 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 collective, 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.

6.16 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.

- 6.17 a) Les personnes désignées par le Syndicat sur les comités prévus à la convention collective 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 **de la direction** le permettent, obtenir des permis d'absence sans solde. Ces permis ne peuvent être délivrés pour une durée inférieure à une journée.

6.18 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 collective, 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 **président soit** libéré avec solde;
- b) à un maximum de trois (3) employés un congé sans solde pour occuper un poste électif syndical ou un emploi syndical **au sein de la centrale syndicale** 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 collective, par exemple pour les rappels et mises à pied, les promotions, l'établissement de l'indemnité d'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.

6.19 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 **6.18**, 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 collective 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 ordonnés, 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 **de la direction** 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.

6.20 Dans le cas de permis d'absence sans solde accordé en vertu des clauses **6.12 et 6.17** 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.

6.21 L'employé régulier absent pour les motifs prévus aux clauses **6.12 et 6.17** bénéficie des avantages prévus pour les congés de maladie et du régime de retraite, malgré les clauses **16.06** et **17.03**.

6.22 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 MÉCONTENTE 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.
- c) **Un grief qui est soumis par courrier électronique est présumé être soumis conformément à la clause 7.03 de la convention collective à la date où ce courrier électronique est envoyé au(x) représentant(s) de l'Employeur.**

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**, 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 **supérieur**; il doit rendre sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables. Une copie est transmise au directeur **de la direction** concernée et au directeur du Service des ressources humaines.
- b) Si la décision du **supérieur** 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 **de la direction** concernée 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 **de la direction** 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 **de la direction** concernée.
- d) Dans le cas d'un grief ou d'une mécontente impliquant plus d'une **direction**, 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 déferé 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 nomination, **de nomination de chef d'équipe**, de promotion, **d'affectation temporaire, de mutation**, de rétrogradation, de remplacement, **de mise à pied ou de rappel**, 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 de la direction concerné, dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables de la date de l'événement qui lui a donné lieu; si la décision, du directeur de la direction concerné, n'est pas rendue dans les dix (10) jours ouvrables, le grief peut être déferé 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 **de la direction** 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 réglée à la satisfaction du Syndicat en conformité avec les dispositions de la procédure ci-dessus peut être déferé 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, l'article 17.00 relatif aux maladies et accidents non imputables au travail **ainsi que l'annexe « I » relative aux qualifications.**
- 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 collective, 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 collective. L'arbitre n'a autorité en aucun cas pour ajouter, soustraire ou modifier quoi que ce soit dans cette convention collective.

- 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 collective 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 collective 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.

ARTICLE 8.00 ÉVALUATION DES EMPLOIS

- 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 collective.
- 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

ANCIENNETÉ

9.01 **L'ancienneté de l'employé régulier et auxiliaire est constituée de la façon suivante :**

a) Pour l'employé à l'emploi de la Ville avant le 31 décembre 2018, dans un emploi couvert par la convention collective, l'ancienneté est constituée :

i) de son ancienneté apparaissant à l'annexe « M ». Dans le cas d'erreurs, les corrections nécessaires sont effectuées pour la période postérieure au 11 juin 2004 et;

ii) de sa période d'emploi, à titre d'employé régulier et auxiliaire à compter du 1^{er} janvier 2019.

b) Pour l'employé à l'emploi de la Ville à compter du 1^{er} janvier 2019, dans un emploi couvert par la convention collective, l'ancienneté est constituée :

i) de sa période d'emploi à titre d'employé régulier et auxiliaire à compter du premier (1^{er}) jour de sa période d'essai. Son ancienneté est acquise à l'expiration de la période d'essai prévu à la clause 4.18.

9.02 **L'ancienneté se calcule en années et en jours.**

Pour les fins du calcul, un (1) an est égal à deux cent soixante (260) jours ouvrables et un (1) jour est égal à une journée régulière de travail. 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.

9.03 Le premier (1^{er}) **jour ouvrable du mois de décembre** de chaque année, l'Employeur affiche dans chaque port d'attache la liste d'ancienneté contenant le nom de chaque employé de chaque port d'attache, son numéro d'identification, **son emploi** 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 dans chaque **port d'attache ainsi que dans le portail des employés.**

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

9.05 **L'employé cumule deux cent soixante (260) jours ouvrables d'ancienneté par année sous réserve des dispositions suivantes :**

- a) **Un employé conserve son ancienneté, mais cesse de l'accumuler dans les cas suivants :**
 - i) **S'il est exclu de l'unité d'accréditation pour une période de plus de six (6) mois au cours d'une année civile ou après deux (2) années civiles;**
 - ii) **S'il est absent du travail conformément aux clauses 9.45 , 18.08 et 18.09, et ce, pour une période de plus de six (6) mois au cours d'une année civile;**
 - iii) **Pour l'employé auxiliaire, s'il n'est pas rappelé au travail conformément à la clause 9.43 et suivantes de la convention collective, et ce, après une période de douze (12) mois consécutifs;**
 - iv) **Pour l'employé auxiliaire, s'il est absent du travail en raison d'une maladie ou un accident non imputable au travail, et ce, après une période de douze (12) mois consécutifs;**
 - v) **Pour l'employé auxiliaire, s'il est absent du travail en raison d'un accident de travail ou une maladie professionnelle survenue alors qu'à l'emploi de la Ville, et ce, après une période de vingt-quatre (24) mois consécutifs de la période d'invalidité totale reconnue en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.***

- b) Un employé perd son ancienneté et par conséquent son emploi **dans les cas suivants :**
- i) S'il est renvoyé pour cause;
 - ii) S'il quitte l'Employeur de son plein gré ou s'il prend sa retraite;
 - iii) 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 **imputable ou non au travail;**
 - iv) **Pour l'employé auxiliaire, s'il n'est pas rappelé au travail conformément aux clauses 9.43 et suivantes de la convention collective, et ce, après une période de dix-huit (18) mois consécutifs;**
 - v) **Pour l'employé auxiliaire, s'il est absent du travail en raison d'une maladie ou un accident non imputable au travail, et ce, après une période de vingt-quatre (24) mois consécutifs.**
- 9.06 **Malgré la clause 9.05, l'employé affecté temporairement à un emploi exclu de l'unité d'accréditation en raison d'un accident ou d'une maladie imputable ou non au travail continu d'accumuler son ancienneté dans l'unité d'accréditation.**
- 9.07 L'ancienneté est le facteur déterminant dans les cas de nomination, promotion, affectation, mutation, remplacement, rétrogradation, mise à pied et rappel **au travail**. Toutefois, dans tous les cas, l'employé doit pouvoir satisfaire aux exigences de l'emploi et détenir les qualifications requises le cas échéant; 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.

MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE – POSTES VACANTS

Dispositions générales

- 9.08 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.
- 9.09 Il y a un poste vacant au sens de la convention collective :
- a) 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;

- b) Lorsqu'un employé régulier quitte son poste de façon définitive, la date de vacance du poste est :
- i) la date de la retraite, de la démission, du décès ou du remplacement;
 - ii) 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.
- c) 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 nommé 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 :
- i) 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.
 - ii) Les périodes de remplacement 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 **régulières**.

L'absence de longue durée inclut le congé pour maladie ou accident, les congés parentaux, le congé syndical, le congé sans solde 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.
 - iii) 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.
 - iv) 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 **régulières** dans un emploi supérieur.

9.10 **L'Employeur peut, malgré les dispositions de l'article 9.00, octroyer en priorité un poste vacant de même classe ou de classe inférieure à un employé** en tenant compte de l'ancienneté, de l'emploi, des exigences de l'emploi **et des qualifications requises**. 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 **9.09** ou à la date mentionnée à l'avis envoyé au Syndicat en vertu du deuxième paragraphe de la clause **9.13** ou du **deuxième paragraphe de la clause 9.28** :

a) L'employé régulier déclaré incapable de remplir son emploi pour des raisons médicales ou physiques;

b) L'employé en surnombre.

9.11 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 remplacée, compte tenu de ses capacités physiques à un poste **vacant** de son ancien emploi sinon, elle est remplacée conformément à la clause **9.10**.

9.12 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 collective.

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.

Postes vacants d'un emploi de métier à l'exclusion du cimentier-applicateur

9.13 Un poste qui devient vacant est pourvu dans les trois (3) mois suivants.

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.

9.14 L'employé, choisi après l'expiration du délai prévu à la clause **9.13** reçoit, pour les heures régulières de travail, le taux de salaire prévu à son nouvel emploi, et ce, rétroactivement à la date d'expiration du délai, sauf si le prolongement du délai est causé par une raison hors de la volonté de l'Employeur.

9.15 **Si un poste vacant ne peut être pourvu conformément à la clause 9.10, les dispositions suivantes s'appliquent :**

a) **Le poste vacant est affiché sur le portail de l'employé le 1^{er} lundi ouvrable du mois ou le 3^e lundi ouvrable du mois;**

- b) L'affichage est d'une durée de sept (7) jours civils. L'Employeur ne peut annuler celui-ci, à moins d'entente avec le Syndicat;
- c) L'employé intéressé par un poste soumet sa candidature par le biais du portail de l'employé, et ce, pendant la période d'affichage;
- d) L'affichage d'un poste doit faire mention :
 - i) de l'emploi;
 - ii) du port d'attache;
 - iii) du sommaire de la fonction;
 - iv) des exigences de l'emploi;
 - v) de la classification et du taux horaire;
 - vi) des heures et des horaires de travail;
 - vii) de la période d'affichage;
- e) Au terme de la période d'affichage, le poste est octroyé par ancienneté à l'employé qui répond aux exigences de l'emploi, et ce, sans droit de refus de sa part;
- f) Un employé qui soumet sa candidature pour un autre emploi doit se soumettre à une évaluation pratique et/ou théorique afin de confirmer qu'il répond aux exigences de l'emploi avant que le poste ne lui soit octroyé;
- g) Si aucun employé régulier ou auxiliaire ayant posé sa candidature ne répond aux exigences de l'emploi ou, si aucun employé régulier ou auxiliaire ne pose sa candidature, l'Employeur procède à son choix;
- h) Au terme du processus, l'Employeur fait parvenir au Syndicat le nom des employés ayant soumis leur candidature et le nom de l'employé nommé.

Période d'essai

- 9.16 L'employé auxiliaire nommé à un poste vacant et qui acquiert le statut d'employé régulier doit compléter une période d'essai de cinq cent vingt (520) heures régulières. Toutefois, l'employé auxiliaire n'a pas à compléter de période d'essai s'il est nommé dans le même emploi.

Si l'employé auxiliaire ne réussit pas sa période d'essai, il retourne dans son port d'attache d'origine comme employé auxiliaire.

9.17 L'employé régulier nommé à un poste vacant d'un autre emploi doit compléter une période d'essai de cinq cent vingt (520) heures régulières. Si l'employé régulier ne réussit pas sa période d'essai, il retourne à son poste d'origine, et ce, uniquement si celui-ci est encore vacant. S'il n'est pas vacant, le comité de relations de travail (CRT) se réunit pour étudier le cas en priorisant les solutions suivantes :

- a) Dans un autre poste vacant du même emploi d'origine dans le même port d'attache ou;
- b) Dans un autre poste vacant du même emploi d'origine dans la même direction ou;
- c) Toute autre solution à la condition que l'employé concerné conserve le taux horaire de son emploi d'origine et tous ses droits en conformité avec les dispositions de la convention collective.

Lorsque l'Employeur met fin à la période d'essai, il doit établir que l'employé ne satisfait pas aux exigences normales du poste.

9.18 L'employé à l'essai nommé à un poste vacant et qui acquière le statut d'employé régulier doit compléter une période d'essai de cinq cent vingt (520) heures régulières, et ce, simultanément à la période d'essai prévue à la clause 4.18.

9.19 Période de rétention

Un employé qui obtient un **nouveau poste doit** y demeurer pour un minimum de dix-huit (18) mois à moins qu'il puisse obtenir un **poste du même emploi ou d'un emploi de classe salariale** supérieure.

Postes vacants d'un emploi autre qu'un emploi de métier, mais incluant le cimentier-applicateur

9.20 Les postes vacants de la direction des travaux publics sont offerts prioritairement aux employés réguliers et auxiliaires de cette direction

Les postes vacants à la direction des Loisirs, à la direction d'ExpoCité et à la direction de la Gestion des immeubles sont offerts prioritairement aux employés réguliers et auxiliaires de ces directions.

9.21 Si un poste vacant ne peut être pourvu conformément à la clause 9.10, les dispositions suivantes s'appliquent :

- Deux fois par année, avant chacune des sessions de dotation des postes vacants du printemps et de l'automne, l'employé complète son registre d'intérêts pour des postes vacants.
- L'employé soumet son intérêt par le biais du portail de l'employé en indiquant obligatoirement ses choix par ordre de préférence sur chacun des postes désirés.

- 9.22 Un poste vacant est octroyé automatiquement, sans droit de refus, à l'employé possédant le plus d'ancienneté, qui répond aux exigences de l'emploi et qui détient les qualifications requises et dont l'ordre de préférence est respecté conformément à la clause 9.21.

Un poste laissé vacant par l'octroi d'un poste à un employé est attribué dans la même session. L'employé peut obtenir un poste dans la même session jusqu'à ce qu'il obtienne son meilleur choix.

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 octroi le poste à l'employé qualifié ayant le moins d'ancienneté.

Toutefois, pour les postes ne nécessitant pas de qualification préalable tel que prévu à l'article 26.00 et à l'annexe « I », l'Employeur octroi le poste à l'employé auxiliaire ayant le moins d'ancienneté.

- 9.23 Un représentant syndical est libéré avec solde pour une durée de huit (8) heures lors du processus de dotation de chacune des deux sessions et l'Employeur fait parvenir au Syndicat le nom des employés ainsi que le poste qui leur est attribué.

- 9.24 Période de rétention

Une fois la session de dotation terminée, l'employé est nommé sur le poste attribué. Il doit y demeurer pour une période minimale de deux (2) sessions, à moins qu'il puisse obtenir un poste d'un emploi de classe salariale supérieure.

- 9.25 Période d'essai

L'employé auxiliaire nommé à un poste vacant et qui acquiert le statut d'employé régulier doit compléter une période d'essai de cinq cent vingt (520) heures régulières.

Si l'employé auxiliaire ne réussit pas sa période d'essai ou si l'employé auxiliaire obtient un poste ne nécessitant pas de qualification préalable et échoue sa qualification après avoir complété sa période d'essai de cinq cent vingt (520) heures régulières, il retourne dans son port d'attache d'origine comme employé auxiliaire.

- 9.26 L'employé régulier nommé à un poste vacant d'un autre emploi doit compléter une période d'essai de cinq cent vingt (520) heures régulières. Si l'employé régulier ne réussit pas sa période d'essai ou si l'employé régulier obtient un poste ne nécessitant pas de qualification préalable et échoue sa qualification après avoir complété sa période d'essai de cinq cent vingt (520) heures régulières, il retourne à son poste d'origine, et ce, uniquement si celui-ci est encore vacant. S'il n'est pas vacant, le comité de relations de travail (CRT) se réunit pour étudier le cas en priorisant les solutions suivantes :

- a) Dans un autre poste vacant du même emploi d'origine dans le même port d'attache ou;
- b) Dans un autre poste vacant du même emploi d'origine dans la même direction ou;
- c) Toute autre solution à la condition que l'employé concerné conserve le taux horaire de son emploi d'origine et tous ses droits en conformité avec les dispositions de la convention collective.

Lorsque l'Employeur met fin à la période d'essai, il doit établir que l'employé ne satisfait pas aux exigences normales du poste.

9.27 L'employé à l'essai nommé à un poste vacant et qui acquiert le statut d'employé régulier doit compléter une période d'essai de cinq cent vingt (520) heures régulières, et ce, simultanément à la période d'essai prévue à la clause 4.18.

9.28 Lorsqu'un poste devient vacant, il doit être pourvu, au plus tard, lors de la session de dotation suivante.

Cependant, le paragraphe précédent ne s'applique pas si l'Employeur avise le Syndicat, par écrit, 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, et ce, avant le début de la session suivante. Dans ce dernier cas, le Syndicat est avisé, par écrit, de la session où le poste vacant sera pourvu. Cette session remplace celle prévue au paragraphe précédent.

9.29 La date de prise d'effet de la nomination dans le nouveau poste est celle où la nomination d'un employé à un poste entre en vigueur officiellement et est la même pour tous les employés nommés.

Chef d'équipe – Postes vacants, affectations et remplacements

9.30 Malgré toute autre clause prévue au présent article, la présente clause s'applique pour l'emploi de chef d'équipe :

- a) Un poste vacant de chef d'équipe est affiché sur le portail de l'employé le premier (1^{er}) lundi ouvrable du mois pendant une période de sept (7) jours civils.
- b) L'employé intéressé par un poste soumet sa candidature par le biais du portail de l'employé, et ce, pendant la période d'affichage.
- c) Le facteur déterminant dans le cas de nomination d'un poste de chef d'équipe est la capacité; à capacité égale, le facteur déterminant est l'ancienneté.

- d) L'Employeur constitue une liste d'aptitude de chef d'équipe par emploi et par port d'attache comprenant le nom des employés qui ont démontré la capacité à exercer le rôle de chef d'équipe. L'inscription d'un employé sur la liste d'aptitude est valide pour une période de deux (2) ans.
- e) Au terme du processus, l'Employeur fait parvenir au Syndicat la liste des employés qui ont soumis leur candidature, le nom des employés inscrit sur la liste d'aptitude et le nom de l'employé nommé.
- f) Le remplacement d'un chef d'équipe ou un surcroît de travail à titre de chef d'équipe est offert par ancienneté parmi les employés inscrits sur la liste d'aptitude du port d'attache.

Si aucune liste d'aptitude n'est en vigueur, le remplacement ou le surcroît de travail est offert conformément au paragraphe c) de la présente clause.

- g) En cas d'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE – AFFECTATION DANS LA DIRECTION DES TRAVAUX PUBLICS

Dispositions générales

- 9.31 a) Advenant qu'un employé régulier, pour des raisons physiques ou médicales, compte tenu des dispositions des clauses **16.07**, 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, **et ce, en tenant compte des exigences de l'emploi et des qualifications requises**. 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 son emploi, de préférence à l'intérieur du port d'attache, **et ce, en tenant compte des exigences de l'emploi et des qualifications requises**.

Confection des listes d'aptitudes pour les affectations

- 9.32 Une liste d'aptitude est établie par port d'attache et par qualification en tenant compte du titre d'emploi, du statut et de l'ancienneté de l'employé.
- 9.33 L'employé qui obtient une nouvelle qualification voit son nom inscrit sur la liste d'aptitude lors de la mise à jour de celle-ci qui est effectuée le premier (1^{er}) jour ouvrable de chaque mois.
- 9.34 **Sous réserve des clauses 9.37 et 9.38, prévoyant qu'un employé peut se porter volontaire**, l'employé inscrit sur une liste d'aptitude pour les affectations ne peut refuser une affectation et ne peut retirer son nom de cette liste.

Toutefois, si les exigences de l'emploi ou les qualifications requises sont modifiées, l'employé doit se qualifier à nouveau pour demeurer inscrit sur la liste.

- 9.35 Si aucun employé régulier ou auxiliaire ne **répond** aux exigences de l'emploi **et** ne détient les qualifications requises, l'Employeur procède à son choix.

Affectation

- 9.36 **Affectation quotidienne et affectation temporaire de cinq (5) jours ouvrables ou moins.**

L'affectation s'effectue, par ancienneté, à partir de la liste d'aptitudes du port d'attache, de la façon suivante :

- a) À l'employé régulier nommé à un emploi et qui a du travail de disponible dans cet emploi.

Sous réserve de l'annexe « K » relative à l'opérateur niveau 1 opérant une pelle hydraulique, l'employé ne peut être remplacé par un employé régulier nommé à un autre emploi ou par un employé auxiliaire, à moins qu'il puisse obtenir une affectation **dans un emploi de classe salariale supérieure, et ce, conformément au paragraphe b).**

- b) **À l'employé régulier qui n'a pas de travail dans son emploi ou si l'Employeur a des besoins dans un emploi alors que tous les employés nommés dans cet emploi sont affectés, l'employé régulier est affecté dans un emploi en tenant compte de son ancienneté et de ses qualifications en débutant par les emplois de classes salariales supérieures jusqu'aux emplois de classes salariales inférieures.**

Par ailleurs, l'employé régulier nommé à un emploi 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 ou de préposé à la signalisation, qui n'a pas de travail dans son emploi, est affecté de préférence à tout autre employé ayant moins d'ancienneté que lui, **dans un emploi** de type de chauffeur ou d'opérateur de classe **salariale égale ou inférieure à son emploi** pour lequel **il détient les qualifications requises**, à l'exception de l'emploi de chauffeur-gardien. **Il ne peut cependant déplacer un employé régulier nommé dans un de ses emplois.**

L'employé régulier **qui** doit accomplir **les tâches d'un emploi de classe salariale inférieure au sien conformément à la présente clause ne subit pas de diminution de son taux de salaire.**

- c) **À l'employé auxiliaire.**

9.37 Affectation saisonnière

- a) Au début de chaque saison, l'Employeur identifie ses affectations saisonnières et détermine la durée approximative de celles-ci. Les affectations saisonnières s'effectuent, par ancienneté, à partir de la liste d'aptitudes du port d'attache, de la façon suivante :
- i) **À l'employé régulier volontaire nommé dans l'emploi;**
 - ii) **Par ordre inverse d'ancienneté, à l'employé régulier nommé dans l'emploi pour lequel il n'y a pas de travail dans cet emploi sur un horaire régulier;**
 - iii) **À l'employé régulier volontaire nommé à un emploi de classe salariale égale ou inférieure;**
 - iv) **À l'employé auxiliaire volontaire.**

Si le nombre d'employés affectés en vertu des dispositions précédentes est insuffisant pour combler les affectations saisonnières, l'Employeur affecte l'employé par ordre inverse d'ancienneté.

Pour l'affectation saisonnière où il n'y a pas d'employé nommé, tel que chauffeur gardien, l'affectation saisonnière est offerte conformément aux paragraphes iii) et suivant.

- b) L'employé affecté doit compléter son affectation saisonnière.

Si l'affectation saisonnière est octroyée à un employé auxiliaire alors qu'il y a des mises à pied, celui-ci doit compléter son affectation, et ce, même si un employé auxiliaire ayant plus d'ancienneté est mis à pied. L'employé auxiliaire doit continuer son affectation aussi longtemps que l'Employeur est en mesure d'offrir du travail à tous les employés réguliers dans leur emploi.

Si l'Employeur n'est pas en mesure d'offrir du travail à tous les employés réguliers dans leur emploi et lorsqu'il reste plus de cinq (5) jours ouvrables à l'affectation saisonnière, l'Employeur peut mettre à pied l'employé auxiliaire et le remplacer conformément au paragraphe d).

- c) L'employé régulier **et auxiliaire** sans travail dans son affectation saisonnière est affecté conformément à la clause **9.36**. L'employé régulier ou **auxiliaire** qui doit accomplir **les tâches d'un emploi de classe salariale inférieure à celui de son affectation saisonnière ne subit pas de** diminution de salaire, et ce, pendant la durée de l'affectation saisonnière.
- d) Si l'employé en affectation saisonnière s'absente pour plus de **cinq (5)** jours ouvrables et que l'Employeur décide de le remplacer, ce remplacement est offert par ancienneté parmi les employés qui se sont montrés volontaires, et ce, conformément à la séquence prévue au paragraphe a) **de la présente clause**.

Si aucun employé ne se porte volontaire, l'Employeur affecte l'employé auxiliaire **qui détient les qualifications requises** ayant le moins d'ancienneté.

9.38 Affectation temporaire de plus de cinq (5) jours ouvrables

Si un besoin temporaire de travail de plus de cinq (5) jours ouvrables survient, l'affectation temporaire s'effectue par ancienneté, à partir de la liste d'aptitudes du port d'attache, de la façon suivante :

- a) À l'employé régulier **volontaire** nommé dans l'emploi;
- b) À l'employé régulier **volontaire** nommé à un emploi de classe salariale égale ou inférieure;
- c) À l'employé auxiliaire.

9.39 **Une affectation dans l'emploi de cimentier-applicateur à la direction de la Gestion des immeubles peut être offerte par ancienneté à l'employé volontaire de la direction des travaux publics nommé dans cet emploi.**

Si les besoins opérationnels le permettent, cette affectation est offerte aux environs de la période visée par la clause 12.08 à la condition que l'employé n'ait pas de travail dans sa fonction.

Toutefois, l'Employeur doit offrir au moins une (1) affectation, par ancienneté et par port d'attache, aux employés réguliers nommés dans l'emploi de cimentier-applicateur dans la mesure où le besoin de la direction de la Gestion des immeubles est d'un minimum de 3 affectations.

Si le besoin est de moins de trois (3) affectations, celles-ci sont offertes aux employés réguliers nommés dans l'emploi de cimentiers-applicateurs par ancienneté pour un maximum d'un employé par port d'attache.

Si aucun employé régulier n'est volontaire ou si les besoins opérationnels ne permettent pas de combler toutes les affectations, celles-ci sont offertes aux employés auxiliaires volontaires qui répondent aux exigences de l'emploi, et ce, par ancienneté.

Si aucun employé auxiliaire n'est volontaire, l'Employeur affecte l'employé auxiliaire qui répond aux exigences de l'emploi par ordre inverse d'ancienneté.

L'employé affecté conformément à la présente clause doit compléter son affectation à la direction de la Gestion des immeubles.

9.40 Lorsqu'un employé est présent sur les lieux du travail en vertu de la clause 12.08, il peut effectuer les tâches d'un autre emploi **de son port d'attache s'il possède les qualifications requises** et s'il n'est pas nécessaire de rappeler au travail un autre employé pour le remplacer dans son propre emploi.

De plus, pendant la période estivale définie à la clause 13.09 a), lorsqu'un employé est présent sur les lieux du travail, entre 16 h et 8 h, en vertu de la clause 12.11, il peut effectuer les tâches d'un autre emploi de son port d'attache s'il possède les qualifications requises et s'il n'est pas nécessaire de rappeler au travail un autre employé pour le remplacer dans son propre emploi.

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

MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE - REMPLACEMENTS TEMPORAIRES

Directions du Traitement des eaux et des Projets industriels et de la valorisation

9.41 Les remplacements temporaires dans les directions du Traitement des eaux et des Projets industriels et de la valorisation sont offerts dans l'ordre suivant aux employés qui répondent aux exigences de l'emploi :

- a) Les remplacements d'une durée inférieure à trente (30) jours **civils** sont assurés par les auxiliaires du **port d'attache**, par ordre d'ancienneté. Dans l'éventualité où le nombre d'auxiliaires est insuffisant dans le port d'attache pour combler tous les remplacements d'une durée inférieure à trente (30) jours **civils**, des employés auxiliaires en provenance des autres **ports d'attache** du secteur d'activité peuvent être affectés au remplacement, et ce, par ordre d'ancienneté.
- b) Les remplacements d'une durée prévisible de trente et un (31) jours **civils** à un (1) an sont offerts par ancienneté aux employés réguliers dans le **port d'attache**. Si aucun employé régulier n'est intéressé au remplacement dans le **port d'attache**, le remplacement est offert par ancienneté aux employés réguliers des autres **ports d'attache du secteur d'activité**. Si aucun employé régulier n'est intéressé, le remplacement est offert par ancienneté aux employés auxiliaires du **secteur d'activité**.
- c) Les remplacements d'une durée prévisible de plus de douze (12) mois à **vingt-quatre (24) mois** sont offerts par ancienneté à tous les employés réguliers **de la direction**. Si aucun employé régulier n'est intéressé, le remplacement est offert par ancienneté aux employés auxiliaires **de la direction**.
- d) Les remplacements d'une durée prévisible de plus de vingt-quatre (24) mois sont offerts par ancienneté à tous les employés réguliers **de la direction du Traitement des eaux** ainsi qu'aux employés réguliers **de la direction des Projets industriels et de la valorisation**. Si aucun employé régulier n'est intéressé, le remplacement est offert par ancienneté aux employés auxiliaires de la **direction du Traitement des eaux** ainsi qu'aux employés réguliers de la **direction des Projets industriels et de la valorisation**. Nonobstant les dispositions prévues au paragraphe **e)**, si un employé régulier accepte le remplacement d'une durée de plus de vingt-quatre (24) mois, ce dernier est remplacé à son tour selon les **paragraphes a) à d)**.

- e) Seul le remplacement d'origine est offert selon la procédure établie. Ainsi, l'employé qui accepte un remplacement est à son tour remplacé par un auxiliaire déjà présent dans **le port d'attache**, et ce, par ordre d'ancienneté. Si aucun employé auxiliaire n'est intéressé au remplacement dans **le port d'attache**, le remplacement est offert par ancienneté aux employés auxiliaires du **secteur d'activité**.
- f) **La présente clause** s'applique à tous les types de remplacements. La participation à un projet spécial à la suite d'un appel d'intérêt ne constitue pas un remplacement. Toutefois, l'employé qui quitte temporairement son poste pour participer à un projet spécial sera remplacé selon la procédure de remplacement à long terme.
- g) Un employé qui accepte un remplacement a l'obligation de le compléter jusqu'à la fin.
- h) Un employé auxiliaire qui termine un remplacement peut supplanter, à l'intérieur de son **port d'attache**, un autre employé auxiliaire d'ancienneté inférieure qui effectue un remplacement, à condition que la durée restante du remplacement soit supérieure ou égale à trente et un (31) jours **civils**.
- i) **Appels d'intérêt pour les projets spéciaux**

Dans les cas de sélection de candidats pour des projets spéciaux, l'Employeur procède à un appel d'intérêt et analyse les candidatures en fonction des critères établis par l'Employeur. Le facteur déterminant dans le choix d'un candidat est la capacité, à capacité égale, le statut de régulier et l'ancienneté priment.

Direction de la Gestion des immeubles et à la direction de la Gestion des équipements motorisés

- 9.42 **Les remplacements temporaires dans la direction de la Gestion des immeubles et dans la direction de la Gestion des équipements motorisés sont offerts dans l'ordre suivant aux employés qui répondent aux exigences de l'emploi :**
- a) **L'Employeur peut offrir un remplacement temporaire à un employé régulier lorsqu'il juge que les besoins opérationnels le requièrent. Il peut aussi à son choix affecter un employé auxiliaire.**
 - b) **Si l'Employeur décide de procéder par remplacement temporaire, celui-ci doit être offert à l'employé régulier à la condition que ce remplacement soit dans un même emploi.**
 - c) **Ce remplacement temporaire est offert dans un premier temps aux employés réguliers du port d'attache, et ce, par ancienneté.**
 - d) **Si aucun employé régulier du port d'attache n'est intéressé, le remplacement temporaire est offert à l'employé régulier des autres ports d'attache du même secteur d'activité, et ce, par ancienneté.**

- e) Si aucun employé régulier des autres ports d'attache du même secteur d'activité n'est intéressé, le remplacement temporaire est offert à l'employé régulier de la direction et ce, par ancienneté.
- f) Si aucun employé régulier n'est intéressé ou si aucun employé auxiliaire n'est disponible le cas échéant, l'Employeur procède à son choix.
- g) Malgré ce qui précède, à la direction de la Gestion des équipements motorisés un employé régulier a priorité sur un employé auxiliaire qui a moins d'ancienneté lorsque ce dernier effectue un remplacement temporaire de plus de cinq (5) jours qui comporte un horaire de travail différent du sien, et ce, à l'intérieur de son port d'attache. Dans ce cas, le préavis prévu à la clause 12.10 ne s'applique pas.

Pour l'employé affecté sur un horaire de travail de quatre (4) jours de dix (10) heures, le remplacement doit s'effectuer pour une semaine complète débutant le lundi.

MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE – DISPOSITIONS PARTICULIÈRES POUR LES EMPLOYÉS AUXILIAIRES

Dispositions générales

- 9.43 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 et qu'il détient les qualifications requises. L'employé auxiliaire est rappelé ou maintenu au travail avant celui en période d'essai.

Chaque employé auxiliaire voit son nom inscrit **uniquement** sur la liste de rappel de son port d'attache.

L'employé auxiliaire provenant d'une liste de rappel d'un autre port d'attache voit son ancienneté reconnue pour les affectations à partir de son **3^e jour** de travail consécutif dans ce port d'attache.

- 9.44 L'employé auxiliaire est considéré pour les listes créées en vertu des clauses **9.32 à 9.35** qui servent aux affectations dans les ports d'attache où il est appelé au travail.
- 9.45 L'employé auxiliaire peut demander au directeur **de sa direction** 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.
- 9.46 L'employé **doit fournir à l'Employeur un maximum de deux (2) numéros de téléphone à utiliser pour les rappels au travail**. Il doit informer le plus tôt possible le **Service des ressources humaines** de tout changement d'adresse et de numéro de téléphone.

Les rappels au travail se font par téléphone aux derniers numéros transmis au Service des ressources humaines. Si l'employé ne peut être rejoint rapidement ou s'il est non disponible, la Ville affecte l'employé suivant **qui répond aux exigences de l'emploi et qui détient les qualifications requises, et ce, par ordre d'ancienneté.**

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 suivants 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.

9.47 L'employé auxiliaire ne peut se voir offrir plus de quarante (40) heures de travail régulier dans une même semaine à l'exception des employés auxiliaires, **et ce, sous réserve des employés visés par un étalement des heures de travail.**

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

9.49 Si l'employé auxiliaire travaille dans un même port d'attache 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 rappel au travail lui est remis ou transmis.

Si l'Employeur verse à l'employé une indemnité de mise à pied équivalente à huit (8) heures de travail, au taux des heures régulières effectuées le jour ouvrable précédant sa mise à pied, l'Employeur n'est pas tenu de donner un préavis.

9.50 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.

Liste de rappel des employés auxiliaires pour la direction des travaux publics

9.51 **Les listes de rappel pour la direction des travaux publics sont établies par port d'attache pour combler les besoins en main-d'œuvre, et ce, en fonction des ports d'attache suivants :**

- **La Canardière;**
- **Raymond;**
- **Jean-Talon;**
- **Marie-de-l'Incarnation;**
- **Des Outils;**
- **Louis-IX;**
- **De Lestres.**

9.52 En cas d'épuisement d'une liste de rappel du personnel auxiliaire, le port d'attache concerné doit recourir aux employés auxiliaires disponibles dans l'ordre suivant :

- La liste des ports d'attaches jumelés dans le même secteur géographique;
- La liste des ports d'attaches de l'autre secteur géographique;
- La liste du secteur des Loisirs.

9.53 Les jumelages des ports d'attache pour la direction des travaux publics sont les suivants :

Secteur EST

- La Canardière;
- Raymond;
- Jean-Talon;
- Marie-de-l'Incarnation.

Secteur OUEST

- Des Outils;
- Louis-IX;
- De Lestres.

Par la suite, en cas d'épuisement de toutes les listes de rappel du personnel auxiliaire prévues ci-dessus, le port d'attache concerné peut recourir aux employés à l'essai dans l'ordre prévu aux clauses 9.51, 9.52 et 9.53.

Liste de rappel des employés auxiliaires des Loisirs

9.54 Une liste de rappel des loisirs est constituée pour combler les besoins de main-d'œuvre provenant du site d'ExpoCité, de la direction des Loisirs et de la direction de la Gestion des immeubles à l'exception des emplois de métiers.

En cas d'épuisement de la liste de rappel du personnel auxiliaire des Loisirs, la direction concernée doit recourir aux employés auxiliaires disponibles qui sont inscrits sur les listes de rappel identifiées à la clause 9.51 sauf pour les besoins de préposé à l'entretien, de journalier et de préposé à l'entretien ménager du site d'ExpoCité pour lequel il doit recourir à la liste prévue à la clause 9.59.

Listes de rappel des employés auxiliaires pour la direction du Traitement des eaux, pour la direction des Projets industriels et de la valorisation, pour la direction des Approvisionnementnements et pour la direction de la Protection contre l'incendie, à l'exception des emplois de métier

9.55 Pour pallier un surcroit de travail ou pour tout besoin de remplacements dans un emploi autre que des emplois de métiers, des employés auxiliaires de la direction des travaux publics peuvent être appelés pour effectuer du travail dans l'une ou l'autre des directions.

		Secteur Est	Secteur Ouest
Provenance des listes de rappel		La Canardière Raymond Jean-Talon Marie-de-l'Incarnation	Des Outils Louis-IX De Lestres
Lieu d' affectation	Directions du Traitement des eaux et des Projets industriels et de la valorisation	UTE de Beauport UTE de Charlesbourg Station Est Incinérateur Station de traitement des boues	UTE de Québec UTE de Sainte-Foy Station Ouest
	Approvisionnementnements Protection contre l'incendie	Ports d'attache se situant à l'Est de l'autoroute Robert-Bourassa	Ports d'attache se situant à l'Ouest de l'autoroute Robert-Bourassa

9.56 L'affectation des employés auxiliaires s'effectue de la façon suivante :

- a) Par ancienneté parmi les employés du territoire desservi dont le nom apparaît sur la liste d'aptitude;
- b) Par ancienneté parmi les employés de la Ville dont le nom apparaît sur la liste d'aptitude.

Liste de rappel des employés auxiliaires de métier

9.57 L'employé auxiliaire de métier qui répond aux exigences de l'emploi voit son nom inscrit sur une liste de rappel utilisée sur l'ensemble du territoire de la Ville selon les modalités suivantes :

- a) les appels au travail s'effectuent par ancienneté sur l'ensemble du territoire;

- b) lors des mises à pied, l'employé auxiliaire peut remplacer l'employé auxiliaire de même métier ayant moins d'ancienneté à la Ville;
- c) 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.

9.58 L'employé auxiliaire de métier 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.

Liste de rappel des employés auxiliaires volontaires à ExpoCité

9.59 Une liste de quinze (15) employés auxiliaires volontaires provenant des sept (7) listes de la direction des travaux publics est constituée pour effectuer le travail de préposé à l'entretien, de journalier et de préposé à l'entretien ménager du site d'ExpoCité.

Cette liste est utilisée lorsque tous les employés inscrits sur la liste des Loisirs prévue à la clause 9.54 sont rappelés au travail.

9.60 La liste est établie de la façon suivante :

- a) Un affichage simultané est diffusé dans les ports d'attache mentionnés à la clause 9.51 en octobre de chaque année et entre en vigueur le 1^{er} jour ouvrable du mois de novembre.
- b) L'inscription des employés auxiliaires sur la liste s'effectue par ordre d'ancienneté jusqu'à l'atteinte du maximum de quinze (15) employés.

Dans l'éventualité où moins de quinze (15) employés auxiliaires se montrent volontaires, la liste est complétée par l'addition des employés à l'essai détenant le moins d'ancienneté. Les employés à l'essai sont ceux inscrits sur la liste au moment de sa création.

9.61 Une fois la liste créée, seuls les employés auxiliaires et à l'essai dont le nom y figure sont appelés pour le travail du site d'ExpoCité.

9.62 Dans le cadre de l'attribution des quarts de travail, les employés détenant des qualifications requises aux travaux de déneigement sont prioritairement affectés aux travaux de déneigement, et ce, même s'ils ont été préalablement assignés au travail du site d'ExpoCité.

AUTRES DISPOSITIONS

9.63 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.

9.64 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.

9.65 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.

ARTICLE 10.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI

10.01 Pendant la durée de la convention collective, 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 collective, 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.

10.03 **L'employé concerné peut en tenant compte de son ancienneté :**

- a) déplacer, à son port d'attache, l'employé régulier possédant la même **emploi** et ayant le moins d'ancienneté; ou
- b) **déplacer à un port d'attache du secteur d'activité, l'employé régulier ayant le même emploi et le moins d'ancienneté; ou**
- c) être remplacé dans un autre poste de travail vacant du même emploi à l'intérieur de **la direction ou d'une autre direction;**

10.04 L'employé qui ne peut être remplacé conformément aux paragraphes a), b) et c) de la clause **10.03** ou la personne déplacée en vertu de cette même clause et qui ne peut en bénéficier, est remplacé compte tenu de son ancienneté, **des exigences d'emploi et des qualifications requises :**

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

10.05 L'employé déplacé **en vertu de la clause 10.04 conserve son salaire et tous ses droits en conformité avec les dispositions de cette convention collective. Les frais occasionnés par sa réadaptation sont assumés par l'Employeur.**

Si un poste de son ancien emploi devient vacant, le mécanisme prévu à la clause 9.06 b) s'applique aux fins de l'attribution du poste.

10.06 L'employé déplacé à un autre emploi conserve sa classe salariale 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 son ancien emploi devient vacant, l'employé doit accepter celui-ci pour conserver ses augmentations salariales. En cas de refus, l'employé reçoit le taux de salaire prévu à l'emploi qu'il occupe.

10.07 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.

ARTICLE 11.00 SALAIRES

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 **de façon électronique via le portail de l'employé** 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.

L'employé peut demander que son relevé de paie lui soit posté.

- 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 **nommé** à un emploi, qui est chargé d'exercer temporairement un emploi d'une **classe salariale** :
- a) inférieure, conserve le taux de salaire de l'emploi auquel il est **nommé**;
 - 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 collective, 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 **son emploi** 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 salariale inférieure pour cause de changements technologiques, techniques, structureaux, organisationnels ou d'évaluation d'emploi, conserve sa classe salariale 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 salariale 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 salariale, 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 salariale, jusqu'à ce que son salaire et celui attaché à sa nouvelle classe salariale se rejoignent; par la suite il est rémunéré selon le salaire correspondant à sa nouvelle classe **salariale**.

- c) L'employé replacé conformément au paragraphe b) de la clause 9.31 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 salariale de **son emploi** 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 salariale de **son emploi**. Si l'employé doit être reclassé sur une base permanente, le paragraphe précédent s'applique.

11.09 Taux de salaire et rétroactivité

- a) **Pour l'année 2019, les taux horaires sont ceux prévus à l'annexe « A »;**
- b) **Pour les années 2020, 2021, 2022 et 2023, les taux horaires sont majorés annuellement en fonction de la formule suivante :**

**1.5 % + IPC RMR Québec¹, pouvant atteindre un maximum
d'augmentation salariale de 2 % annuellement**

Lors de la mise à jour de l'annexe « A », l'Employeur rend celle-ci disponible dans le portail des employés.

- c) Les employés à l'emploi de la Ville au moment de la signature de la convention collective ainsi que ceux, après le 1^{er} janvier **2019**, 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.

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 ET SEMAINES DE TRAVAIL

12.01 Régime général

Sous réserve des dispositions des autres clauses et articles, la semaine **régulière** 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 la direction de la Gestion des équipements motorisés où la période est de trente-cinq (35) minutes.

¹ Le traitement de l'employé est majoré en tenant compte de l'indice des prix à la consommation (IPC) de Statistiques Canada – région métropolitaine de recensement de Québec (RMR Québec), selon la moyenne annuelle de l'indice pour la période du 1^{er} septembre au 31 août précédent. L'indice est connu au mois de septembre pour les majorations d'échelle prévues au 1^{er} janvier suivant.

- 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 **la direction de la Gestion** 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 **supérieur** 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 **supérieur** 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 **direction** du Traitement des eaux, l'employé qui y travaille sauf celui affecté aux opérations du traitement de l'eau dans les usines;

- iii) **à la direction** de la Gestion des immeubles;
 - iv) **à la direction d'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) **à la direction** des travaux publics, 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 **directions** de même que celui travaillant **à la direction de la foresterie urbaine et horticulture**;
 - viii) le personnel **de la direction** 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 au secteur d'activité 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 **de la direction** d'ExpoCité, **de la direction** de la Gestion des immeubles et **de la direction des Loisirs**, 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^e) dimanche du mois de novembre au **quatrième (4^e)** samedi du mois d'avril.

- a) i) La semaine régulière de travail de l'employé de la direction des travaux publics 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 régulière 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) **Au début de la période hivernale, l'horaire relatif aux travaux de la neige (bascule) est offerte par ancienneté parmi les employés volontaires qui détiennent la qualification requise.**

L'Employeur favorise l'affectation de jour pour les employés réguliers sous réserve de ceux qui se sont montrés volontaires à travailler sur un autre horaire, et ce, en fonction de la séquence suivante :

1. **À l'employé régulier volontaire nommé dans l'emploi;**
2. **À l'employé régulier volontaire nommé dans un emploi de classe salariale égale ou inférieure;**
3. **À l'employé auxiliaire volontaire;**
4. **À l'employé auxiliaire.**

Toutefois, malgré les paragraphes 1 à 4, l'Employeur peut, en fonction des besoins opérationnels et des qualifications détenues par les employés, affecter un employé régulier sur un horaire autre que celui de jour par ordre inverse d'ancienneté.

L'employé qui se montre volontaire doit le demeurer pour toute la durée de la période hivernale.

- b) La semaine **régulière** 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 **régulier** 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 le travail de 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 13.11.
- e) Les samedis, dimanches et jours fériés, le travail est effectué prioritairement par les employés réguliers du port d'attache.
- f) Le travail effectué en heures supplémentaires par un employé auxiliaire est rémunéré comme suit :
 - i) lors d'une journée **régulière** 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 **régulière** 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 **de la direction** des travaux publics 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 supérieur 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 **de la direction** des travaux publics 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 supérieur 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 régulières 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, de technicien-opérateur au traitement de l'eau et de technicien-opérateur à l'assainissement des eaux (usines de traitements des eaux).

Lorsque l'avis de changement d'horaire dont il est mentionné 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 **emploi** 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 **emploi** 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 **collective tel que prévu à l'annexe « C »** 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 **quatorze (14) jours civils** 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 **quatorze (14) jours civils**, soit sentence arbitrale, il doit rémunérer les heures **régulières** au taux des heures supplémentaires jusqu'à soit entente, soit expiration du délai de **quatorze (14) jours civils**, soit sentence arbitrale.

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 **supérieur** 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 quatre (4) jours par semaine pour trente-deux (32) heures de travail. L'employé transmet sa demande à son **supérieur** 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 **supérieur** 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 quatre (4) jours par semaine pour trente-deux (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 régulière 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 a) Tout travail exécuté en dehors ou en plus des heures **régulières** de travail telles qu'établies à l'article 12.00, de même que tout travail effectué lors d'un jour férié, est considéré comme des heures supplémentaires, **sous réserve des dispositions des clauses 14.06 b) et 14.07.**

L'employé régulier qui exécute **des heures** supplémentaires, est rémunéré selon le taux le plus avantageux : soit le taux **de salaire** de **son emploi**, soit le taux **de salaire** de l'emploi occupé.

- b) **Les heures supplémentaires travaillées en plus de la journée régulière de travail ne peuvent excéder seize (16) heures de travail à l'intérieur d'une période de vingt-quatre (24) heures.**

Malgré le paragraphe précédent, l'employé qui, à la demande de l'Employeur, est tenu d'effectuer plus de seize (16) heures de travail à l'intérieur d'une période de vingt-quatre (24) heures a droit à une période de repos de huit (8) heures consécutives sans perte de rémunération avant de reprendre son horaire normal.

- c) L'employé qui effectue du temps supplémentaire en continuité sur un horaire de travail de douze (12) heures ne peut effectuer plus de dix-huit (18) heures de travail à l'intérieur d'une période de vingt-quatre (24) heures et a droit à une période de repos de huit (8) heures consécutives sans perte de rémunération avant de reprendre son horaire normal.**
- d) Seules les heures effectivement travaillées, incluant les périodes de repas et de repos, sont prises en compte dans le calcul du nombre d'heures travaillées par période de vingt-quatre (24) heures, et ce, sans égard au nombre d'heures rémunérées.**
- e) Malgré ce qui précède, lorsque les dispositions particulières aux travaux de la neige prévues à la clause 12.08 s'appliquent, un employé qui effectue sa journée régulière de travail de huit (8) heures consécutives peut débiter sa prochaine journée régulière de travail après une période de repos de six (6) heures consécutives.**

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 **Congé Hebdomadaire**

- 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^e) 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 **auxiliaires d'un port d'attache, et ce, conformément aux clauses 13.05, 13.06 et 13.07.**

13.05 **Heures supplémentaires en continuité**

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.

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.

L'employé nommé chef d'équipe et celui qui le remplace ou l'employé qui est affecté temporairement comme chef d'équipe en raison d'un surcroît de travail peut effectuer des heures supplémentaires en continuité à titre de chef d'équipe seulement. Toutefois, ces heures supplémentaires sont considérées dans le registre des heures supplémentaires de l'emploi d'origine.

Malgré les dispositions précédentes les heures supplémentaires en continuité dans la direction des travaux publics sont offertes de la façon suivante :

A) Heures supplémentaires en continuité avec le début d'une période régulière de travail

Sous réserve de l'annexe « K » relative à l'opérateur niveau 1 opérant une pelle hydraulique, les heures supplémentaires en continuité avec le début 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.

Si l'employé visé au paragraphe précédent refuse cette offre de travail, l'Employeur peut ensuite l'attribuer conformément à la clause 13.07.

L'employé qui accepte d'effectuer des heures supplémentaires en continuité poursuit le travail et n'a pas droit à l'affectation quotidienne prévue à l'article 9.00 ni en réclamer le salaire.

B) Heures supplémentaires en continuité avec la fin d'une période régulière de travail

1. Lorsque le besoin survient au moins (30) minutes avant la fin de l'horaire régulier, les heures supplémentaires sont offertes à l'employé volontaire affecté à cette affectation quotidienne;
2. Sous réserve de l'annexe « K » relative à l'opérateur niveau 1 opérant une pelle hydraulique, lorsque le besoin survient à moins de trente (30) minutes avant la fin de l'horaire régulier ou si tous les employés visés par le paragraphe 1 refusent, les heures supplémentaires sont offertes conformément aux dispositions de la clause 13.07;

Les employés appelés à changer d'horaire conformément à la clause 12.08 a) sont considérés comme non disponibles pour effectuer des heures supplémentaires en continuité la journée même de ce changement d'horaire. Ces heures supplémentaires non effectuées ne peuvent être imputées à l'employé comme étant des heures supplémentaires refusées prévues à la clause 13.09.

13.06 Heures supplémentaires pour l'employé en disponibilité

A) Direction des travaux publics

Malgré les dispositions prévues à la clause 13.07 A), l'employé en disponibilité est appelé en priorité pour effectuer des heures supplémentaires dans l'emploi pour lequel il assure la disponibilité sauf pour les heures supplémentaires en continuité prévues à la clause 13.05.

Pour les besoins en heures supplémentaires dans un autre emploi, l'employé en disponibilité est appelé conformément à la clause 13.07.

B) Directions du Traitement des eaux, des Projets industriels et de la valorisation, du SGI et du SGEM

Malgré les dispositions prévues à la clause 13.07 B), C) et D), l'employé en disponibilité est appelé en priorité pour effectuer des heures supplémentaires dans l'emploi pour lequel il assure la disponibilité, et ce, lors de rappel au travail non planifié sauf pour les heures supplémentaires en continuité prévues à la clause 13.05.

13.07 Répartition des heures supplémentaires autre que celles effectuées en continuité

A - Pour les employés de la direction des travaux publics

Sous réserve de l'annexe « K » relative à l'opérateur niveau 1 opérant une pelle hydraulique, les heures supplémentaires autres que celles prévues à la **clause 13.05 et 13.06 sont offertes par l'Employeur en favorisant l'employé du port d'attache** ayant effectué le moins d'heures supplémentaires **et qui détient les qualifications requises, et ce, de la façon suivante :**

- 1. À l'employé régulier volontaire qui est nommé dans l'emploi où il y a du travail à effectuer;**
- 2. À l'employé régulier volontaire nommé dans un emploi de classe salariale égale ou inférieure à l'exception de l'employé en disponibilité;**
- 3. À l'employé régulier volontaire nommé dans un emploi de classe salariale supérieure, à l'exception de l'employé en disponibilité, qui a indiqué sa disponibilité pour effectuer des heures supplémentaires dans un emploi de classe salariale inférieure.**

Malgré toutes autres dispositions contraire prévues à la convention collective, cet employé est alors rémunéré au taux de salaire de l'emploi dans lequel il effectue ces heures supplémentaires et ne peut accumuler de crédit de congé tel que prévu à la clause 13.12 pour ces heures supplémentaires. Toutefois, cette disposition ne s'applique pas pour le travail effectué en continuité tel que prévu à la clause 13.05;

- 4. À l'employé régulier volontaire en disponibilité dans un emploi autre que celui pour lequel il effectue de la disponibilité;**
- 5. À l'employé auxiliaire volontaire du port d'attache;**
- 6. Si tous les employés visés par les paragraphes 1 à 5 refusent, l'Employeur oblige l'employé par ordre inverse d'ancienneté, et ce, à tour de rôle.**

L'employé nommé chef d'équipe, l'employé qui remplace ou qui est affecté temporairement comme chef d'équipe est considéré et cumule des heures dans la liste de rappel de l'emploi d'origine.

Pour les emplois où il n'y a pas d'employé nommé, les heures supplémentaires sont offertes conformément au paragraphe 2 à 6 de la présente clause. Les heures supplémentaires ainsi effectuées sont compilés à l'employé conformément à la clause 13.09. Toutefois, pour les affectations de chauffeur-gardiens, les heures supplémentaires sont offertes aux employés affectés à cet emploi.

B - Pour les employés des directions du Traitement des eaux et des Projets industriels et de la valorisation

Les heures supplémentaires, autres que celles prévues à la clause 13.05, sont offertes par l'Employeur en favorisant l'employé ayant effectué le moins d'heures supplémentaires et qui répond aux exigences de l'emploi, et ce, de la façon suivante :

Technicien-opérateur traitement de l'eau potable :

1. À l'employé régulier volontaire du port d'attache qui est nommé dans l'emploi où il y a du travail à effectuer;
2. À l'employé auxiliaire volontaire du port d'attache;
3. À l'employé régulier ou auxiliaire du port d'attache ou du secteur d'activité ou de la direction en disponibilité dans l'emploi où il y a du travail à effectuer;
4. À l'employé régulier volontaire du secteur d'activité qui est nommé dans l'emploi où il y a du travail à effectuer;
5. À l'employé auxiliaire volontaire du secteur d'activité;
6. À l'employé régulier volontaire de la direction;
7. Si tous les employés visés par les paragraphes 1 à 6 refusent, l'Employeur oblige l'employé par ordre inverse d'ancienneté, et ce, à tour de rôle.

Malgré les dispositions précédentes :

- Pour l'emploi de technicien-opérateur à l'assainissement des eaux, les heures supplémentaires sont offertes selon l'ordre des paragraphes 4, 5, 3 et 7;
- Pour l'emploi de technicien-mécanicien et technicien électronique, eau potable et eaux usées : les heures supplémentaires sont offertes selon l'ordre des paragraphes 1, 4, 3, 5 et 7;
- Pour l'emploi de mécanicien aux usines de traitement des eaux et pour l'emploi de mécanicien-technicien en mécanique du bâtiment les heures supplémentaires sont offertes selon l'ordre des paragraphes 6, 3 et 7;

- Pour l'emploi de préposé aux usines de traitement des eaux , les heures supplémentaires sont offertes selon l'ordre des paragraphes 6 et 7;
- Pour l'emploi de technicien-mécanicien, technicien électronicien, MMF1, MMF2 et technicien à l'assainissement à la direction des Projets industriels et de la valorisation, les heures supplémentaires sont offertes selon l'ordre des paragraphes 1, 2, 3 et 7.

L'employé nommé chef d'équipe, l'employé qui remplace ou qui est affecté temporairement comme chef d'équipe est considéré et cumule des heures dans la liste de rappel de l'emploi d'origine.

C - Pour les employés de la direction de la Gestion des immeubles

Les heures supplémentaires autres que celles prévues à la clause 13.05 sont offertes par l'Employeur en favorisant l'employé ayant effectué le moins d'heures supplémentaires et qui répond aux exigences de l'emploi, et ce, de la façon suivante :

1. À l'employé régulier volontaire du port d'attache qui est nommé dans l'emploi où il y a du travail à effectuer;
2. À l'employé auxiliaire volontaire du port d'attache;
3. À l'employé régulier du port d'attache en disponibilité dans l'emploi où il y a du travail à effectuer;
4. Si tous les employés visés par les paragraphes 1 à 3 refusent, l'Employeur oblige l'employé par ordre inverse d'ancienneté, et ce, à tour de rôle.

L'employé nommé chef d'équipe, l'employé qui remplace ou qui est affecté temporairement comme chef d'équipe est considéré et cumule des heures dans la liste de rappel de l'emploi d'origine.

D - Pour les employés de la direction de la Gestion des équipements motorisés

Les heures supplémentaires autres que celles prévues à la clause 13.05 sont offertes par l'Employeur en favorisant l'employé ayant effectué le moins d'heures supplémentaires et qui répond aux exigences de l'emploi, et ce, de la façon suivante :

1. À l'employé régulier volontaire du port d'attache qui est nommé dans l'emploi où il y a du travail à effectuer;
2. À l'employé auxiliaire volontaire du port d'attache;
3. À l'employé régulier en disponibilité dans l'emploi où il y a du travail à effectuer;

4. À l'employé régulier volontaire du port d'attache du 715, avenue de Lestres pour combler les besoins des ports d'attache suivants :

- 32, rue Martel;
- 2100, rue des Outils.

À l'employé régulier volontaire du port d'attache du 52, rue Marie-de-l'Incarnation pour combler les besoins des ports d'attache suivants :

- 1252, chemin de la Canardière;
- 1615, boulevard Jean-Talon Ouest;
- 415, boulevard Raymond.

5. À l'employé auxiliaire volontaire, et ce, conformément aux paragraphes 4.

6. Si tous les employés visés par les paragraphes 1 à 5 refusent, l'Employeur **oblige l'employé par ordre inverse d'ancienneté**, et ce, à tour de rôle.

L'employé nommé chef d'équipe, l'employé qui remplace ou qui est affecté temporairement comme chef d'équipe est considéré et cumule des heures dans la liste de rappel de l'emploi d'origine.

E - Pour les employés de la direction des Loisirs

Les heures supplémentaires autres que celles prévues à la **clause 13.05** sont offertes par l'Employeur en favorisant l'employé ayant effectué le moins d'heures supplémentaires et qui détient les qualifications requises, et ce, de la façon suivante :

1. À l'employé régulier volontaire du port d'attache qui est nommé dans l'emploi où il y a du travail à effectuer;

2. À l'employé auxiliaire volontaire du port d'attache;

3. À l'employé régulier volontaire du secteur d'activité qui est nommé dans l'emploi où il y a du travail à effectuer;

4. À l'employé auxiliaire volontaire du secteur d'activité;

5. Si tous les employés visés par les paragraphes 1 à 4 refusent, l'Employeur **oblige l'employé par ordre inverse d'ancienneté**, et ce, à tour de rôle.

L'employé nommé chef d'équipe, l'employé qui remplace ou qui est affecté temporairement comme chef d'équipe est considéré et cumule des heures dans la liste de rappel de l'emploi d'origine.

13.08 Horaire en rotation

- a) Lorsqu'une **période** complète de huit (8) heures doit être effectuée 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 débute le quart suivant.
- b) Lorsqu'une **période** complète de huit (8) heures doit être effectuée 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 **la clause 13.07**.

13.09 Liste des heures supplémentaires

- a) L'Employeur établit la liste des employés qui désirent effectuer des heures supplémentaires dans chaque port d'attache et à chaque début de **période (hivernale et estivale)**.

L'employé qui décide de ne pas s'inscrire sur la liste en début de période ne peut s'inscrire avant la prochaine période.

- **La période hivernale** débute le deuxième (2^e) dimanche du mois de novembre et se termine le quatrième (4^e) samedi du mois d'avril.
- **La période estivale débute le quatrième (4^e) dimanche du mois d'avril et se termine le deuxième (2^e) samedi du mois de novembre.**

L'employé inscrit sur une liste de temps supplémentaire fournit un maximum de deux (2) numéros de téléphone et s'assure d'informer son supérieur de tout changement de numéro.

- b) La répartition **des heures supplémentaires** se fait en tenant compte du nombre d'heures majorées selon les pourcentages relatifs aux heures supplémentaires prévues à l'article 13.00.
- c) **La liste des heures** supplémentaires effectuées ou refusées **est affichée et mise à jour tous les jeudis, à moins de cas d'exception**, dans chaque port d'attache. L'employé qui n'est pas disponible pour quelque raison que ce soit est considéré comme ayant refusé.

Lorsqu'un employé est inscrit sur une liste d'heure supplémentaire en cours de période, son nombre d'heure est ajusté au niveau de la moyenne des heures supplémentaires majorées des employés de **cette liste, et ce, à compter du jour ouvrable suivant le jour de son inscription.**

- d) **La liste des heures supplémentaires effectuées ou refusées est remise « à zéro » le lundi suivant le début de la période hivernale et le lundi suivant le début de la période estival, et ce, par ordre d'ancienneté.**

- e) 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. **Un congé férié est considéré comme un jour payé en application de la présente clause.**

- f) 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 **période** de travail **de quatre (4) heures** et de la fin de son quart de travail jusqu'à 24 h lorsqu'il est absent lors de la dernière **période** de travail **de quatre (4) heures**.

13.10 Période de repos et de repas

- a) 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 **de repas de trente (30) minutes**, et ce, dans la mesure où il est 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 **de trente (30) minutes** à l'occasion d'une circonstance exceptionnelle.

- b) Si le travail supplémentaire est effectué en continuité avec la fin de **sa journée régulière de travail**, la période de repas **de trente (30) minutes** prévue au paragraphe précédent est prise après une (1) heure de travail si les besoins opérationnels le permettent et pourvu que l'employé soit tenu d'effectuer au moins deux (2) heures supplémentaires après **la période de repas**. Cette période de repas peut **être également prise ou payée après trois (3) heures de travail consécutif si les besoins opérationnels le permettent**.

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 **prise, au plus tard**, après une heure de travail.

- c) Les périodes de **repos et de repas** prévues à cette clause sont rémunérées au taux des heures supplémentaires applicable.

13.11 Rappel au travail

- a) L'employé qui est rappelé au travail en dehors de sa journée régulière de travail et qui est avisé avant la fin de sa journée régulière de travail précédente ou seize (16) heures avant le début de sa prochaine journée régulière de travail est rémunéré comme suit :
- i. Lorsque les heures effectuées sont consécutives avec le début de sa journée régulière de travail, il est rémunéré selon les heures travaillées au taux applicable.
 - ii. Lorsque les heures effectuées sont non consécutives avec le début de sa journée régulière de travail, il est rémunéré un minimum de deux (2) heures au taux applicable.
- b) L'employé qui est rappelé au travail en dehors de sa journée régulière de travail et qui n'est pas avisé avant la fin d'une journée régulière de travail précédente ou seize (16) heures avant le début de sa prochaine journée régulière de travail est rémunéré comme suit :
- i. Lorsque les heures effectuées sont consécutives avec le début de sa journée régulière de travail suivante, il est rémunéré un minimum de deux (2) heures au taux applicable.
 - ii. Lorsque les heures effectuées sont non consécutives avec le début de sa journée régulière de travail suivante, il est rémunéré un minimum de trois (3) heures au taux applicable.

La période minimale de trois (3) heures inclut l'indemnité de déplacement équivalent à trente (30) minutes à moins que la présence de l'employé se prolonge au-delà de deux (2) heures et trente (30) minutes.

Si la présence de cet employé est de nouveau requise avant l'expiration de cette période minimale de trois (3) heures, **lors d'un rappel non consécutif**, 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 au travail. **Dans ce cas, l'employé bénéficie d'une (1) seule indemnité de déplacement équivalent à trente (30) minutes.**

Lorsque la présence de l'employé se prolonge au-delà des périodes prévues ci-dessus, l'employé est rémunéré selon le taux applicable pour les heures additionnelles travaillées. Dans ce cas, l'employé bénéficie d'une (1) seule indemnité de déplacement équivalent à trente (30) minutes.

13.12 Temps compensé

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 **cent (100)** heures en crédits de congé par année civil, incluant ceux prévus à **la clause 14.02 c)**. Ces congés doivent être pris par demi-journée ou multiple de demi-journée à une date choisie par l'employé et approuvée par son supérieur.

Toutefois, ces crédits de congés peuvent être débités par tranches de trente (30) minutes pour compléter une période d'absence d'une demi-journée ou d'une journée si elles sont combinées à un autre crédit de congé payé prévu à la convention collective.

La période de cumul de la banque courante est déterminée en fonction des périodes de référence de chaque année. Ces périodes de référence sont inscrites au tableau ci-dessous. Les heures accumulées durant la période de référence peuvent être utilisées durant cette même période. À l'échéance de la période de référence, le résiduel des heures inscrites dans la banque courante est transféré dans la banque précédente. Les heures inscrites dans la banque précédente peuvent être utilisées jusqu'à l'échéance de la période d'utilisation. À l'issue de cette période d'utilisation, l'employé recevra le paiement du solde de la banque précédente.

L'employé doit utiliser toutes les heures inscrites dans la banque précédente avant d'utiliser celles inscrites dans la banque courante.

Banque courante Période de référence	Banque précédente Période d'utilisation	Banque précédente Date de paiement
2 décembre 2018 au 11 janvier 2020	Pour 6 mois : 12 janvier 2020 au 11 juillet 2020	6 août 2020
12 janvier 2020 au 9 janvier 2021	Pour 6 mois : 10 janvier 2021 au 10 juillet 2021	5 août 2021
10 janvier 2021 au 8 janvier 2022	Pour 6 mois : 9 janvier 2022 au 9 juillet 2022	4 août 2022
9 janvier 2022 au 7 janvier 2023	Pour 6 mois : 8 janvier 2023 au 8 juillet 2023	3 août 2023

Cependant, au cours des mois d'avril et mai, l'employé doit utiliser prioritairement le solde des crédits de vacances et de congés mobiles qui lui reste.

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

ARTICLE 14.00 JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET CONGÉS MOBILES

EMPOYÉ RÉGULIER ET AUXILIAIRE

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 **prévues aux clauses 13.05 et 13.07.**

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.

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 **13.12** 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 collective autre qu'un congé en vertu des paragraphes a) et b) de la clause **6.18**.

CONGÉS MOBILES

14.05 L'employé régulier et auxiliaire a droit à un maximum de seize (16) heures de congés mobiles au 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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.

EMPLOYÉ À L'ESSAI

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 1^{er} juillet ou la date à laquelle est fêtée le 1^{er} 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 **et auxiliaires**

a) Les crédits de vacances des employés réguliers **et auxiliaires** sont alloués au 1^{er} juin de chaque année, au prorata des heures payées au cours de la période

précédente, soit entre le 1^{er} 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 1^{er} juin, compte tenu des années de service complétées le ou avant le 31 mai de l'année en cours.

EMPLOYÉS RÉGULIERS ET AUXILIAIRES	
Nombre d'années de service le 31 mai de l'année en cours	Nombre d'heures en crédits de vacances, accordées le 1 ^{er} 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 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 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 à un employé auxiliaire sont maintenues même s'il est affecté à un autre port d'attache.

15.04 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. 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.

- 15.05 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
1 ^{er} juin au 30 novembre	1^{er} avril	15 avril
1 ^{er} décembre au 31 mai	1 ^{er} novembre	15 novembre

Sous réserve des clauses **15.03 et 15.06**, 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 **emploi** et **par** port d'attache;
 2. du choix exprimé par 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.
- c) **Les vacances de l'employé nommé chef d'équipe sont octroyées conformément au paragraphe a) parmi les employés nommés chef d'équipe.**
- d) **Les vacances de l'employé appelé à remplacer un employé nommé chef d'équipe ou affecté temporairement comme chef d'équipe en raison d'un surcroît de travail sont octroyées à l'intérieur de son emploi d'origine, et ce, conformément au paragraphe a).**
- 15.06 a) Malgré les clauses **15.03 et 15.05**, 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 **régulière** de travail et la période du repas ou la période écoulée entre la période du repas et la fin de la journée **régulière** 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.

- 15.07 Les vacances doivent être prises au cours des douze (12) mois commençant le 1^{er} 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 **le directeur de la direction**. Cependant, un solde de vacances de quarante (40) heures ou moins au 31 mai est automatiquement reporté à l'année de vacances suivante.
- 15.08 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.
- 15.09 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.

- 15.10 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 la **clause 15.06 a)**.

- 15.11 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 **de la direction**, ceci soit impossible; dans ce dernier cas, elles sont reportées au 1^{er} 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 1^{er} 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.
- 15.12 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.

15.13 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 **des normes, de l'équité**, 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 **des normes, de l'équité**, de la santé et de la sécurité du travail du Québec;

- iii) 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 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.
- 16.03 La personne accidentée ou le malade a droit à l'assistance médicale que requiert son état, sans frais pour lui.
- 16.04 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.
- 16.05 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 **9.31** de la convention collective.
- 16.06 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*.
- 16.07 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.
- 16.08 Lors d'une absence de plus de quatorze (14) jours, l'employé doit fournir une copie de l'attestation médicale (formulaire de la **CNESST**) 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

Dispositions générales applicables au 1^{er} janvier 2020

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 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 **100 % pour les trois (3) premiers jours d'absence (équivalent aux vingt-quatre (24) premières heures) en continu ou non et à 80 % pour les heures subséquentes en fonction** 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 **100 %** du taux horaire régulier basé sur son dernier emploi occupé lors de la dernière période de travail pour **les trois (3) premiers jours d'absence (équivalent aux vingt-quatre (24) premières heures) au cours d'une même année civile.**

Pour toute période d'absence qui excède les trois (3) premiers jours d'absence (équivalent aux vingt-quatre (24) premières heures) en continue ou non au cours d'une même année civile, l'employé reçoit 80 % du taux horaire régulier basé sur son dernier emploi occupé lors de la dernière période de travail pour les quatre-vingt-seize (96) heures suivantes.

Par la suite, l'employé reçoit 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 mis à pied alors qu'il est en absence ou en maladie non imputable au travail peut bénéficier de l'indemnité uniquement pour les périodes où il aurait effectivement travaillé. Il n'est admissible à aucune indemnité lors de période de mise à pied.**

L'employé auxiliaire ne peut bénéficier d'une indemnité si la maladie ou l'accident non imputable au travail débute durant une période de mise à pied temporaire.

Les périodes de mise à pied sont considérées dans le calcul de la période visée aux clause 17.01 a) et 17.01b).

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 trois (3) premiers jours d'absence (équivalent aux vingt-quatre (24) premières heures) en continu ou non** d'absence au cours d'une même année civile, à une indemnité égale à **100 %** 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 **trois (3) premiers jours d'absence (équivalent aux vingt-quatre (24) premières heures)** l'indemnité versée est de **80 %** de son taux horaire brut régulier basé sur son dernier emploi occupé lors de la dernière période de travail.

- 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 **continue** 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. **Toutefois, s'il est admissible, l'employé est alors régi par l'article 17.00 Maladies et accidents non imputable au travail.**

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 **douze (12)** 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 **collective**. 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 **30.02**.

- 17.08 Les compensations ou prestations salariales prévues par la convention **collective** 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 **de la rente d'invalidité** 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 « E-2 ».

- 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 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 « E-2 » de la convention collective;
- 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 **Emploi et Développement social 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 **une des situations suivantes :**

- deux (2) jours de salaire s'il **ne** s'absente **pas** pour maladie dans l'année;
- **un jour et demi (1.5) de salaire s'il s'absente pour maladie jusqu'à concurrence de deux (2) jours dans l'année;**
- une (1) journée de salaire s'il s'absente pour maladie jusqu'à **concurrence de trois (3) jours** dans l'année;
- **une demi-journée (0.5) de salaire s'il s'absente jusqu'à concurrence de cinq (5) jours** dans l'année;
- **aucune journée de salaire s'il s'absente plus de cinq (5) jours** dans l'année.

b) La bonification est calculée² de la façon suivante :

Absence en maladie au cours de l'année civile	Bonification
<p>Zéro (0) jour d'absence en maladie *</p> <p>* Aux fins du calcul de ces jours d'absence, le total des heures d'absence en maladie doit être nul 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 deux deux cents soixantième (2/260^e) X taux horaire brut régulier de l'employé au 31 décembre de l'année visée.</p>
<p>Jusqu'à deux (2) 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 égal ou inférieur à deux deux cent soixantième (2/260^e) des heures travaillées au cours de l'année civile.</p>	<p>L'équivalent d'un jour et demi (1.5) 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 et demie deux cents soixantième (1.5/260^e) X taux horaire brut régulier de l'employé au 31 décembre de l'année visée.</p>
<p>Jusqu'à trois (3) 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 égal ou inférieur à trois deux cents soixantième (3/260^e) des heures travaillées au cours de l'année civile.</p>	<p>L'équivalent d'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 cents soixantième (1/260^e) X taux horaire brut régulier de l'employé au 31 décembre de l'année visée.</p>
<p>Jusqu'à 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 égal ou inférieur à cinq deux cents soixantième (5/260^e) des heures travaillées au cours de l'année civile.</p>	<p>L'équivalent d'une demi-journée (0.5) 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 demi deux cent soixantième (0.5/260^e) X taux horaire brut régulier de l'employé au 31 décembre de l'année visée.</p>

² Les données du tableau sont basées sur un total 2080 heures travaillées au cours d'une année civile. Ces données doivent être ajustées afin de tenir compte des années où le nombre d'heures travaillées est différent de 2080 heures.

- 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 1^{er} janvier au 31 décembre.

Disposition transitoire

- 17.17 L'employé ayant débuté une invalidité ou un retour progressif au travail avant le 31 décembre 2019 à la suite d'une maladie ou un accident non imputable au travail demeure régie par les conditions qui lui étaient applicables au 31 décembre 2018.**

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 1^{er} 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 régulières 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 : **deux (2) journées** sans réduction de salaire et **trois (3)** 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 **ou de l'enfant de son conjoint**. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées.
- 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;
- 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 **au directeur de la direction** qui peut l'autoriser; la demande doit être justifiée.

- 18.09 a) Le directeur **de la direction** peut, sur demande et pour des motifs jugés sérieux et valables et compte tenu des besoins **de la direction**, 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 **le poste** 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.

Toutefois, pour l'employé régulier et auxiliaire bénéficiant des congés spéciaux prévus à la clause 18.01, les absences rémunérées pour obligations familiales prévues à la *Loi sur les normes du travail* sont considérées comme des congés

couverts par les congés spéciaux.

ARTICLE 19.00 MESURES DISCIPLINAIRES

- 19.01 L'employé dont la conduite est l'objet d'une sanction disciplinaire consistant en un avertissement **écrit** ou en une **lettre de blâme** de la part **d'un supérieur** 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. **Une** 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 **écrit** ou la **lettre de blâme** est délégué au **supérieur** 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 **écrit** ou une **lettre de blâme** transmis par un **supérieur** 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 un **supérieur**. Cependant, le délai est de trente (30) jours ouvrables si l'employé est impliqué dans un accident de véhicules. **Une** 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. **L'Employeur libère avec solde une (1) des deux (2) personne pour une durée de huit (8) heures.**

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.

Dans le cas d'une suspension, la date de la suspension sans traitement est également communiquée par écrit à l'employé et au Syndicat.

Cette **clause** 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 **et doit être retirée de son dossier.**
- 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 **de la suspension** 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 a l'obligation de maintenir, sa couverture protection d'assurance collective et il doit assumer sa contribution et celle de l'Employeur. Toutefois, pour l'assurance santé, l'employé peut s'exempter à la condition qu'il démontre par la transmission d'une preuve à l'Employeur qu'il est couvert par un autre régime privé.

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 collective. 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 **CNESST** 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 **de la direction** 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 **directions** 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 **CNESST** 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 1^{er} 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 l'**annexe « F »** 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 **cotisations** prélevées sur le salaire des employés **en lien avec le régime d'assurance vie facultative offerte par le Syndicat.**

L'Employeur fait également parvenir, à chaque période de paie, la liste des employés qui cotisent et ceux qui ne cotisent pas au régime d'assurance vie facultative offerte par le Syndicat.

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 **collective**. L'interprétation et l'application des régimes de retraite sont sujettes à la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la convention collective.
- 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) L'Employeur ne peut se servir des contrats à forfait comme moyen de limiter la « quantité de travail habituellement effectuée » à l'intérieur d'une année civile par les employés visés par la convention collective, à moins d'une réduction de la quantité de travail résultant :

- i) d'une réduction de service pour des raisons économiques;
- ii) de changements techniques ou technologiques;
- iii) de modifications des procédés de travail; ou
- iv) de changements organisationnels.

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

Aux fins du présent article, l'expression « quantité de travail habituellement effectuée » désigne **1 750 000** heures travaillées par année civile.

La pratique établie, relative aux travaux de déneigement, continue de s'appliquer. L'Employeur continue d'effectuer en régie la quantité habituelle des travaux de déneigement effectués par les employés visés par la convention collective, cette quantité étant incluse dans l'expression « quantité de travail habituellement effectuée » énoncée au **présent** paragraphe a).

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 habituellement effectuée » 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 **Dans un délai de trois (3) mois de la fin de l'année civile**, l'Employeur rencontre le Syndicat et lui transmet l'information relative à la quantité de travail effectué par les employés visés par la convention collective conformément à **la clause 23.02** au cours de l'année civile concernée, à savoir :

- **Un document intégrant pour chaque employé visé par la convention collective au cours de l'année concernée, le total des heures de travail effectuées;**

- Un document synthèse établissant le total des heures de travail effectuées par les employés visés par la convention collective au cours de l'année concernée, en fonction des différentes catégories d'employés, à savoir « employés à l'essai », « employés auxiliaires » et « employés réguliers », de même que le total mensuel de ces heures de travail;
- Un document regroupant le total des heures de travail effectuées par les employés visés par la convention collective au cours de l'année concernée en fonction de chaque code de paie utilisé afin d'établir le total des heures de travail ainsi effectuées;
- Un document établissant la liste des salariés visés par le certificat d'accréditation détenu par le Syndicat qui ont exercé des heures de travail utilisées afin d'établir la « quantité de travail habituellement effectuée » pour l'année civile concernée.

Aucun renseignement nominatif susceptible d'identifier un salarié ne doit être reproduit dans le cadre des documents transmis par l'Employeur au Syndicat, en conformité avec les modalités contenues au présent paragraphe, tels documents ne pouvant être utilisés par le Syndicat à d'autres fins que celles visant à établir la « quantité de travail habituellement effectuée » par année civile.

- 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 **la clause 29.08**, les parties conviennent de se rencontrer une (1) fois par trimestre **de chaque année civile, le tout en fonction d'un calendrier de rencontre préalablement établi d'un commun accord par les parties, 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.

- c) **Sans restreindre la portée des modalités prévues au paragraphe qui précède, les parties conviennent que, dans le cadre des rencontres du Comité de l'amélioration de la performance, l'une des parties peut soumettre à l'autre partie aux fins de discussion des sujets spécifiques en lien avec des contrats forfaitaires particuliers ou des travaux spécifiques accomplis par des entreprises dans le cadre de tels contrats forfaitaires.**

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 **salariale** inférieure à la classe **salariale** à laquelle il aurait travaillé peut réclamer la différence de salaire ainsi perdu alors que l'employé auxiliaire qui ne peut accomplir sa semaine **régulière** 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 au directeur **de la direction** 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 (6^e) 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 (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, l'employée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines. 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 (4^e) 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.

L'Employeur verse à l'employé ayant accompli un (1) an de service continu au moment de la naissance de son enfant, une indemnité égale à la différence entre 95 % de son traitement hebdomadaire de base et la prestation hebdomadaire du Régime québécois d'assurance parentale à laquelle il a droit, pour chacune des semaines du congé prévu au paragraphe précédent.

- b) L'employé doit fournir un préavis écrit au directeur **de la direction**, 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.
- d) 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.

- e) 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 au directeur **de la direction** 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 **de l'employée ou de l'employé** 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 parental, sans traitement, à raison d'un (1) jour par semaine jusqu'au 30 septembre de l'année où l'enfant débute un programme scolaire et qu'il ait atteint l'âge de 5 ans avant le 1^{er} octobre.**

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.

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 prévu à la clause 24.05 a) pourvu qu'une seule personne en bénéficie.
- c) L'employé doit fournir au directeur **de la direction**, 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 q) 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) 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 de la clause 24.01 g) de la convention collective concernant la détermination du traitement hebdomadaire de base, la formule suivante s'applique :

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

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 la direction**, 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.

REMBOURSEMENT DE FRAIS DE SCOLARITÉ

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 **régulières** 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.

PROGRAMME DE FORMATION DU PERSONNEL MANUEL EN VUE DE L'OBTENTION D'UNE QUALIFICATION

Dispositions générales

26.04 **L'Employeur offre des programmes de formation en fonction de ses besoins spécifiques par port d'attache.**

26.05 **L'Employeur affiche sur les lieux de travail ses besoins en formation.**

26.06 **L'employé est responsable de prendre connaissance des formations offertes par l'Employeur et de s'y inscrire à l'aide du formulaire prévu à cette fin.**

26.07 **La sélection des employés qui souhaitent participer à une formation est offerte de la façon suivante :**

1. **À l'employé régulier inscrit à une formation pour un équipement et qui est nommé dans un emploi pour lequel cet équipement fait partie de son emploi tel que prévu à l'annexe « B », et ce, par ancienneté;**

2. À l'employé régulier nommé dans un emploi pour lequel cet équipement fait partie de son emploi tel que prévu à l'annexe « B », et ce, par ordre inverse d'ancienneté;

Ou

3. À l'employé régulier nommé dans un emploi de classe salariale égale ou inférieure inscrit à la formation, et ce, par ancienneté;
4. À l'employé auxiliaire inscrit à une formation pour un équipement, et ce, par ancienneté;
5. À l'employé auxiliaire, et ce, par ordre inverse d'ancienneté.

Toutefois, en fonction des besoins opérationnels, l'Employeur peut octroyer la formation à l'employé visé aux paragraphes 2 et 3 simultanément.

Tests d'aptitude

- 26.08 Tout employé qui signifie son intérêt à suivre une formation, dont les habiletés n'ont pas été confirmées et qui n'a pas déjà été qualifié, devra, pour certaines formations, se soumettre au préalable à une évaluation à l'aide de différents tests d'aptitude choisis par l'Employeur.
- 26.09 L'employé qui échoue un test d'aptitude peut demander de se soumettre de nouveau à une évaluation après une période de 12 mois qui suit la date de son revers.
- 26.10 L'employé ne peut se soumettre de nouveau à une évaluation après un deuxième échec à moins qu'il ne démontre à la satisfaction de l'Employeur que ses habiletés ont progressé de manière significative.

Formation de base par le Service de la gestion des équipements motorisés (SGEM)

- 26.11 L'employé ayant réussi le test d'aptitude à la suite d'une évaluation de ses habiletés doit se soumettre à une formation de base donnée par le SGEM.
- 26.12 Si l'employé échoue cette formation, il peut la reprendre en tout ou en partie selon les éléments à l'origine de son revers. Le SGEM identifie le ou les éléments qui doivent être améliorés. La date de la reprise est déterminée par le SGEM après une consultation de l'employé.
- 26.13 L'employé ne peut se soumettre de nouveau à une évaluation après un deuxième échec à moins qu'il ne démontre à l'Employeur qu'il a amélioré de façon significative les éléments identifiés par le SGEM.

Formation pratique

- 26.14 L'employé qui a complété sa formation de base doit suivre une formation pratique.
- 26.15 Le nombre d'heures de formation pratique est déterminé par le SGEM.
- 26.16 Un compagnon supervise l'employé en formation pratique.
- 26.17 L'Employeur détermine, selon la progression de l'employé durant sa formation pratique, le nombre d'heures de compagnonnage dont il doit bénéficier.
- 26.18 L'Employeur peut soumettre l'employé à des heures additionnelles de formation pratique s'il le juge nécessaire.
- 26.19 L'employé qui est en formation pratique a préséance sur l'employé nommé pour toute affectation sur les heures régulières de travail (en excluant les heures supplémentaires en vertu des clauses 13.05 et 13.07) qui nécessite l'utilisation d'un équipement pour lequel il est formé dans la mesure où il peut accomplir le travail de manière sécuritaire. Cette préséance ne s'applique que pour la durée de la formation pratique.

Évaluation de l'employé

- 26.20 L'Employeur détermine à quel moment l'employé est évalué avant de lui accorder sa qualification.
- 26.21 L'employé est évalué par un gestionnaire et un instructeur-examineur du SGEM. Ceux-ci évaluent l'employé en tenant compte de l'appréciation du compagnon.
- 26.22 Advenant que le gestionnaire et l'instructeur-examineur du SGEM ne s'entendent pas sur leur évaluation de l'employé, une nouvelle évaluation est réalisée par une firme externe identifiée par le SGEM.
- 26.23 Après un revers, l'employé ne peut se soumettre de nouveau à une évaluation à moins qu'il ne démontre à l'Employeur qu'il a amélioré de façon significative ses habiletés.

Rémunération des employés

- 26.24 L'employé en formation reçoit le taux de salaire de son emploi pour la durée de sa formation.
- 26.25 Lorsque le compagnon supervise l'apprentissage d'un employé en formation pratique dans un emploi pour lequel il n'est pas nommé, l'Employeur accorde le taux de salaire de l'affectation à l'employé qui en aurait bénéficié en affectation supérieure, n'eût été de la formation pratique.

Évaluation du plan de formation

26.26 L'Employeur évalue sur une base continue le plan de formation. Il tient compte des commentaires syndicaux à cet égard.

À la suite de cette évaluation, l'Employeur peut modifier le plan de formation.

Autres formations que celles offertes par le SGEM

26.27 Les clauses 26.04 à 26.06 s'appliquent également pour les autres formations offertes par l'Employeur et coordonnées par un responsable désigné par celui-ci pour d'autres emplois comme, par exemple : tuyauteur, PRAE, râteleur.

Offre de formation de pelle hydraulique dans le secteur d'activité d'entretien des voies de circulation

26.28 L'Employeur offre, une fois par année et par ancienneté, une formation de pelle hydraulique, aux employés réguliers du secteur d'activité d'entretien des voies de circulation nommés dans un poste d'opérateur niveau 1 qui détiennent la qualification rétrocaveuse.

Le nombre de formations octroyées à ces employés équivaut à 25 % du total des formations annuelles données sur la pelle hydraulique.

Une fois qualifié sur la pelle hydraulique, l'employé s'engage à soumettre sa candidature sur tous les postes vacants d'opérateur niveau 1 du secteur d'activité d'entretien des réseaux d'aqueduc et égouts lors des sessions de dotation suivant l'obtention de sa qualification. À défaut, l'Employeur se réserve le droit de lui octroyer un poste.

Autres dispositions

26.29 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 l'emploi et de l'ancienneté.

26.30 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 nommé.

ARTICLE 27.00 INDEMNITÉ D'ANCIENNETÉ

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

Indemnité d'ancienneté		
Année d'ancienneté	2019 Réguliers seulement	2020* Réguliers et auxiliaires
Après cinq (5) ans d'ancienneté	52 \$	0,75 %
Après dix (10) ans d'ancienneté	104 \$	1 %
Après quinze (15) ans d'ancienneté	156 \$	1,5 %
Après vingt (20) ans d'ancienneté	208 \$	1,75 %
Après vingt-cinq (25) ans d'ancienneté	260 \$	2 %
Après trente (30) ans d'ancienneté	312 \$	2,25 %

* L'indemnité d'ancienneté est calculée sur les heures régulières de travail payées pour chacune des années de la convention collective à compter de 2020. Les employés auxiliaires sont assujettis à l'indemnité d'ancienneté à compter de 2020.

27.02 L'indemnité d'ancienneté est calculée et versée de la façon suivante :

Indemnité d'ancienneté		
Année	Période de calcul	Date de versement
2019	1 ^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2019	12 décembre 2019
2020	1 ^{er} janvier 2020 au 31 octobre 2020	26 novembre 2020
2021	1 ^{er} novembre 2020 au 31 octobre 2021	9 décembre 2021
2022	1 ^{er} novembre 2021 au 31 octobre 2022	8 décembre 2022
2023	1 ^{er} novembre 2022 au 31 octobre 2023	7 décembre 2023

27.03 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.

27.04 L'employé, qui à la signature de la convention collective, 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

Pour l'année 2019, la majoration économique pour les primes est la même que celle attribuée sur les taux de salaire et est applicable 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 l'emploi comporte la responsabilité d'agir comme chef d'équipe.

Prime	Date d'entrée en vigueur
1,25 \$ / l'heure	1 ^{er} janvier 2019
1,48 \$ / l'heure	1 ^{er} janvier 2020

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 régulière 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 régulières 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 emploi.

Prime	Date d'entrée en vigueur
0,97 \$ / l'heure	1 ^{er} janvier 2019
1,15 \$ / l'heure	1 ^{er} janvier 2020

28.03 Samedi-dimanche

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

Prime Samedi	Prime Dimanche	Date d'entrée en vigueur
1,82 \$ / l'heure	3,21 \$ / l'heure	1 ^{er} janvier 2019
1,85 \$ / l'heure	3,28 \$ / l'heure	1 ^{er} janvier 2020

28.04 Outils

PRIMES D'OUTILS

1. Pour les titres d'emplois qui suivent, l'Employeur verse, lors de la 1^{re} 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	2019	2020
Mécanicien d'équipements motorisés Peintre-débossaleur Mécanicien aux équipements d'incendie Mécanicien aux usines de traitements des eaux Technicien en mécanique	331,93 \$	392,74 \$

Prime no 2

Titre	2019	2020
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	181,05 \$	214,22 \$

Prime no 3

Titre	2019	2020
Électricien Électricien aux signaux lumineux Électricien à l'éclairage Menuisier Soudeur Technicien – électronicien Technicien en électronique et électrotechnique Tuyauteur — frigoriste	90,52 \$	107,11 \$

Tuyauteur de plomberie, appareils de chauffage et gaz		
-------------------------------------------------------	--	--

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. 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, les parties se rencontreront pour convenir des cas particuliers.

28.05 Prime permis de conduire classe 1

L'employé qui doit opérer le camion-porteur avec remorque qui exige le permis de conduire classe 1 de la Société d'assurance automobile du Québec (SAAQ) reçoit la prime ci-dessous.

Prime	Date d'entrée en vigueur
0,56 \$ / l'heure	1 ^{er} janvier 2019
0,70 \$ / l'heure	1 ^{er} janvier 2020

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 supérieur et à l'employé;
- communiquer au supérieur 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
1,25 \$ / l'heure	1 ^{er} janvier 2019
1,48 \$ / l'heure	1 ^{er} janvier 2020

28.07 Prime pelle hydraulique

À compter du 1^{er} janvier 2020, l'employé qui doit opérer une pelle hydraulique reçoit la prime ci-dessous :

Prime	Date d'entrée en vigueur
1,15 \$ / l'heure	1 ^{er} janvier 2020

28.08 Pour les années 2021, 2022 et 2023, l'ensemble des primes du présent article sont majorées selon la formule suivante :

1.5 % + IPC RMR Québec³, pouvant atteindre un maximum d'augmentation salariale de 2 % annuellement.

ARTICLE 29.00 COMITÉS

Les comités suivants sont formés :

29.01 Comité de négociation

Le comité de négociation est formé de quatre (4) membres du Syndicat 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 mésentente 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'efficacité de la prestation de service aux citoyens tout en veillant au mieux-être du personnel.

³ Le traitement de l'employé est majoré en tenant compte de l'indice des prix à la consommation (IPC) de Statistiques Canada – région métropolitaine de recensement de Québec (RMR Québec), selon la moyenne annuelle de l'indice pour la période du 1^{er} septembre au 31 août précédent. L'indice est connu au mois de septembre pour les majorations d'échelle prévues au 1^{er} janvier suivant.

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 santé et sécurité au travail

Les comités de santé et sécurité au travail 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 la clause 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'un port d'attache.

ARTICLE 30.00 CLAUSES SPÉCIALES

30.01 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 ».

30.02 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.

30.03 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 de ces billets en surplus.

30.04 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.

30.05 L'employé doit informer immédiatement son supérieur de tout changement d'adresse et du numéro de téléphone où il peut être joint facilement.

30.06 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 classe modifiée ou des restrictions ajoutées, doit en aviser immédiatement l'instructeur-examineur de la direction de la Gestion des équipements motorisés. L'employé a le fardeau de la preuve de la validité de son permis de conduire.

30.07 a) 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 \$.

- b) Malgré le paragraphe précédent, le coût mensuel pour un espace de stationnement aux stationnements de l'Hôtel de ville, de Place d'Youville, de La Chancelière et de Place Jacques-Cartier est fixé à 63,00 \$ taxes en sus et pour le stationnement situé au 1130, route de l'Église à Sainte-Foy, ce coût est fixé à 35,00 \$ taxes en sus.
- c) À compter du 1^{er} janvier 2021, l'employé qui loue un espace de stationnement extérieur sur un terrain de stationnement de l'Employeur doit acquitter le tarif mensuel de 25,00 \$ plus taxes, par prélèvement sur sa paie, ou des frais quotidiens de 2,50 \$ plus taxes.
- d) À compter du 1^{er} janvier 2021, l'employé qui loue un espace de stationnement intérieur aux stationnements de l'Hôtel de ville, de Place Jacques-Cartier, du 1130, route de l'Église et de La Chancelière doit acquitter le tarif mensuel de 63,00 \$ plus taxes par prélèvement bancaire préautorisé. Ce tarif sera également applicable à tous nouveaux stationnements intérieurs que l'Employeur pourrait construire ou acquérir.
- e) À compter du 1^{er} janvier 2022, les tarifs mentionnés aux paragraphes c) et d) seront indexés annuellement selon l'indice des prix à la consommation, RMR de Québec⁴.
- f) 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 demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 2020 inclusivement.
- g) Les espaces de stationnement appartenant à la Ville qui sont actuellement gratuits le demeurent, et ce, jusqu'au 31 décembre 2020 inclusivement.

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 nommé à un emploi similaire à celui qu'il occupait. Cependant, s'il n'y a pas d'emploi similaire, il est nommé 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.

⁴ Ce taux est déterminé en fonction de l'indice des prix à la consommation (IPC) de Statistiques Canada – région métropolitaine de recensement de Québec (RMR Québec), selon la moyenne annuelle de l'indice pour la période du 1^{er} septembre au 31 août précédent. L'indice est connu au mois de septembre pour les majorations prévues au 1^{er} janvier suivant.

- 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 une direction 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 collective, s'ajoute à celle acquise à la Ville de Québec.

ARTICLE 32.00 DISPONIBILITÉ ET INTERVENTION À DISTANCE

Pour l'année 2019, la majoration économique pour les primes est la même que celle attribuée sur les taux de salaire et est applicable le dimanche précédent le moment de la signature de la convention collective sans rétroactivité.

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

L'employé nommé chef d'équipe et l'employé qui remplace ou qui est affecté temporairement comme chef d'équipe est visé par l'affectation aux heures de disponibilité dans l'emploi d'origine.

Lundi — vendredi	Samedi — dimanche	Date d'entrée en vigueur
1,80 \$ / l'heure	2,15 \$ / l'heure	1 ^{er} janvier 2019
2,21 \$ / l'heure*	2,65 \$ / l'heure*	1 ^{er} janvier 2020

* À compter du 1^{er} janvier 2021 et jusqu'au 31 décembre 2023, le montant de la prime est ajusté au 1^{er} janvier de chaque année selon les paramètres prévus à la clause 11.09 b).

- 32.02 Les modalités suivantes s'appliquent à moins qu'une entente soit acceptée par 66.6 % et plus des employés visés du port d'attache ou du secteur d'activité, le cas échéant. Le calendrier de disponibilité est alors transmis au Syndicat.

L'affectation aux heures de disponibilité se fait de la façon suivante:

- a) L'Employeur établit les calendriers de disponibilités par port d'attache ou par secteur d'activité, et ce, en tenant compte des vacances des employés.
 - Pour la période hivernale : le premier (1^{er}) dimanche suivant l'entrée en vigueur des dispositions particulières des travaux de la neige prévu à la clause 12.08.
 - Pour la période estivale : le deuxième (2^e) dimanche suivant la fin de l'application des dispositions particulières des travaux de la neige prévu à la clause 12.08.
- b) La semaine de disponibilité est de sept (7) jours consécutifs, soit du jeudi (16 h) au jeudi suivant (15 h 59).
- c) Pour chacun des calendriers, l'Employeur détermine le nombre de semaine de disponibilité, le nombre d'employé visé et le nombre de semaine de disponibilité minimale par employé (nombre de semaine de disponibilité minimale = nombre de semaine de disponibilité ÷ nombre d'employé visé). Le nombre de semaine de disponibilité minimale est arrondi au nombre entier le plus bas.
- d) Les semaines de disponibilité sont offertes aux employés volontaires par ancienneté et à tour de rôle.
- e) S'il reste des semaines de disponibilité, l'Employeur attribue ces semaines aux employés qui n'ont pas atteint le nombre de semaine de disponibilité minimale. Le choix de ces semaines est effectué par ancienneté.

Dans la mesure où les employés ont atteint le nombre de semaine de disponibilité minimale et qu'un résiduel de semaine de disponibilité n'a pas été attribué, celui-ci est offert aux employés volontaires par ancienneté et à tour de rôle. Si aucun employé ne se porte volontaire, ce résiduel est attribué par ordre inverse d'ancienneté et à tour de rôle. Le choix de ces semaines est effectué par ancienneté.
- f) L'employé a la possibilité d'échanger sa semaine de disponibilité avec un collègue. Pour ce faire, il doit obtenir l'autorisation de l'Employeur au minimum sept (7) jours civils avant le début de la semaine de disponibilité.
- g) Dans l'éventualité où un employé n'est pas en mesure d'effectuer sa semaine de disponibilité pour des motifs jugés valables par l'Employeur et si aucun autre employé ne se porte volontaire, la semaine de disponibilité est attribuée par ordre d'ancienneté inversée, et ce, à tour de rôle.
- h) Les disponibilités pour la période des fêtes sont assignées à tour de rôle parmi l'ensemble des employés de la liste de disponibilité, sous réserve du respect des vacances déjà octroyées.

32.03 Intervention à distance

L'employé qui est appelé à effectuer une intervention (téléphonique ou informatique) à distance, lorsqu'il est en disponibilité ou non, en dehors des heures régulières de travail se verra accorder un minimum de trente (30) minutes de rémunération, selon le taux applicable à l'article 13.00, à chaque intervention. Cependant, si l'employé est rappelé à nouveau au cours de cette même période de trente (30) minutes, il ne reçoit pas un nouveau minimum de trente (30) minutes, mais les heures travaillées au-delà de la période de trente (30) minutes sont considérées comme en continuité.

Toute intervention à distance signifie toute action qui ne nécessite pas un déplacement vers un lieu de travail désigné par l'Employeur.

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 collective, 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 COLLECTIVE

34.01 La convention collective est en vigueur à compter de la date de sa signature jusqu'au 31 décembre 2023. Elle n'a d'effet rétroactif que lorsqu'expressément spécifié.

Au 1^{er} janvier 2024, les dispositions de la convention collective 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 collective et en font partie intégrante. Les lettres d'entente signées avant la date de la signature de la présente convention collective sont considérées comme caduques.

SIGNÉE À QUÉBEC LE

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

LA VILLE DE QUÉBEC

Président

Maire

Secrétaire-trésorier

Greffier

Porte-parole - SCFP

Directrice générale adjointe à la qualité de
vie urbaine – Responsable de la négociation

Directeur de la Division des relations de
travail
et de la paie - Service des ressources
humaines

Porte-parole - Service des ressources
humaines

Membres des comités de négociation

ANNEXE « A » CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET TAUX HORAIRE

Emploi	Classe salariale	Taux horaire 2019
Journalier	1	24,26 \$
Préposé à l'entretien ménager		
Préposé au magasin	2	24,96 \$
Préposé aux travaux d'entretien		
Commissionnaire		
Préposé à la centrale d'équipements		
Chauffeur niveau 2	3	25,66 \$
Préposé aux usines de traitement des eaux		
Éboueur		
Préposé aux véhicules	4	26,36 \$
Opérateur niveau 3		
Chauffeur de camion sanitaire à chargement latéral niveau 2		
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	27,07 \$
Chauffeur niveau 1		
Chauffeur de camion sanitaire à chargement latéral niveau 1	6	27,73 \$
Préposé au service des usines de traitement des eaux		
Préposé à la maintenance des équipements de loisirs	7	28,43 \$
Releveur-réparateur de compteur d'eau		
Préposé au service d'équipements motorisés (M)		
Préposé aux réseaux d'aqueduc & d'égout		
Chauffeur-opérateur à l'entretien des réseaux	7	28,43 \$
Opérateur niveau 2		
Râteleur d'asphalte		
Préposé à la réparation de composantes hydrauliques et pneumatiques (M)	7	28,43 \$
Horticulteur (M)		

Emploi	Classe salariale	Taux horaire 2019
Cimentier-applicateur (M)	8	29,56 \$
Chauffeur-gardien		
Opérateur niveau 1		
Peintre (M)		
Tuyauteur aux réseaux d'aqueduc & d'égout		
Briqueteur-maçon (M)	9	30,71 \$
Mécanicien d'équipements motorisés niveau 2 (M)		
Peintre-débosselleur (M)	10	31,86 \$
Menuisier (M)		
Soudeur (M)		
Opérateur mécanicien de machinerie fixe niveau 2 (M)		
Machiniste (M)	11	33,03 \$
Mécanicien aux usines de traitement des eaux (M)		
Mécanicien d'équipements motorisés niveau 1 (M)		
Mécanicien d'équipements incendie (M)		
Électricien (M)		
Électricien à l'éclairage (M)		
Électricien aux signaux lumineux (M)		
Tuyauteur-frigoriste (M)		
Tuyauteur de plomberie, appareils de chauffage et gaz (M)	12	34,18 \$
Technicien en mécanique (M)		
Technicien aux systèmes ordinés (M)		
Technicien en électronique et électrotechnique (M)		
Mécanicien-technicien en mécanique du bâtiment (M)		
Technicien-électronicien (M)		
Technicien-opérateur à l'assainissement des eaux (M)		
Technicien-opérateur au traitement de l'eau potable (M)		
Opérateur mécanicien de machinerie fixe niveau 1 (M)		

Chef d'équipe : Taux de la classe salariale majoré des montants prévus à l'article 28.00 applicables au moment de la signature.

(M) Emploi de métier

ANNEXE « B » RÉPARTITION DES VÉHICULES ET ÉQUIPEMENTS

Opérateur niveau 1	Opérateur niveau 2	Chauffeur-gardien	Opérateur niveau 3	Chauffeur niveau 1	Chauffeur niveau 2	Chauffeur de camion sanitaire à chargement latéral niveau 1 et 2
Pelle hydraulique	Chargeuse capacité de moins de 2 m ³	Camion de masse nette de 4 500 kg et plus avec épandeur, gratte et aile de côté	Camion de masse nette de 4 500 kg et moins avec gratte et/ou épandeur	Camion petite grue hydraulique de moins de 2 tonnes métriques	Automobile	Camion sanitaire à chargement latéral
Rétrocaveuse	Camion conteneur à roulage	Camion de transport de masse nette de 4 500 kg et plus	Tracteur sur roues avec accessoires (gratte, balai ou tondeuse)	Camion ravitailleur	Camion et fourgonnette de masse nette de 4 500 kg et moins	
Niveleuse	Camion arrosoir	Chargeuse	Tracteur utilitaire (de ferme) moins de 60 HP avec accessoire (godet, etc.)	Camion tasseur à chargement arrière	Camion de masse nette de moins de 4 500 kg avec nacelle	
Chargeuse capacité de 2 m ³ et plus (souffleur, gratte et aile de côté)	Camion grosse grue hydraulique 2 tonnes métriques et plus	Machine à vapeur, laveuse à pression Compresseur	Tracteur frontal (à gazon) 20 HP et plus <u>avec souffleuse</u> Tondeuse automotrice	Camion de masse nette de 4 500 kg et plus	Camionnette	
Bélier mécanique sur chenille	Tracteur sur chenilles avec accessoires (souffleuse ou gratte)			Camion de masse nette de 4 500 kg et plus à chargement latéral	Tout autre véhicule ou appareil déplacé d'un endroit à un autre	
Balai de rue, balai à succion	Tracteur sur roues avec souffleuse		Chariot élévateur		Tracteur frontal (à gazon) 20 HP et plus avec accessoires (balai, remorque, etc.) sauf souffleuse	
Souffleuse	Tracteur utilitaire (de ferme) 60 HP et plus avec accessoires (godet, etc.)				Voiturette électrique	
Tracteur utilitaire et chargeuse avec souffleuse pour chargement de camion	Finisseur d'asphalte					
Camion 4 500 kg et plus avec gratte et aile de côté et épandeur	Rouleaux compacteurs					
	Camion 4 500 kg et plus avec					

	gratte et aile de côté					
--	------------------------	--	--	--	--	--

ANNEXE « C » HORAIRES PARTICULIERS

Les horaires particuliers établis ci-dessous conformément à la clause 12.11 de la convention collective sont en vigueur.

DIRECTION DES TRAVAUX PUBLICS

50, rue Marie-de-l'Incarnation

Nettoyage printanier incluant le préposé aux véhicules	Lundi au vendredi 16 h à 24 h
Nettoyage	Dimanche au samedi 5 h à 13 h 16 h à 24 h
Préposé aux véhicules pendant la saison estivale	Lundi au vendredi 7 h à 15 h 15 h à 23 h
Signalisation pendant la saison estivale	Dimanche au samedi 5 h à 13 h 16 h à 24 h 0 h à 8 h 13 h à 21 h 17 h à 1 h 7 h à 15 h
Camion sanitaire à chargement latéral	Dimanche au samedi 5 h à 13 h 13 h à 21 h 16 h à 24 h
Chauffeur-gardien	Dimanche au samedi 6 h à 14 h 14 h à 22 h 22 h à 6 h
Déneigement	Lundi au vendredi 22 h à 6 h

1252, chemin de la Canardière

Rinçage du réseau d'aqueduc	Lundi au vendredi 22 h à 6 h
Préposé aux véhicules en rotation	Lundi au vendredi 16 h à 24 h
Nettoyage du réseau d'égout	Lundi au vendredi 15 h 30 à 23 h 30
Déneigement	Lundi au vendredi 22 h à 6 h

2100, rue des Outils

Rinçage de réseau d'aqueduc	Lundi au vendredi 15 h 30 à 23 h 30
Nettoyage du réseau d'égout	Lundi au vendredi 15 h 30 à 23 h 30
Préposé aux véhicules	Lundi au vendredi 7 h 30 à 15 h 30 15 h 30 à 23 h 30
Chauffeur-gardien	Dimanche au samedi 24 h à 8 h 16 h à 24 h
Déneigement	Lundi au vendredi 22 h à 6 h

715, avenue de Lestres

Nettoyage printanier	Lundi au vendredi 5 h à 13 h 13 h à 21 h
Signalisation pendant la saison estivale	Lundi au vendredi 7 h à 15 h
Installation de balises	Lundi au vendredi 16 h à 24 h
Nettoyage automnal	Lundi au vendredi 5 h à 13 h
Chauffeur-gardien	Dimanche au samedi 20 h à 4 h
Déneigement	Lundi au vendredi 20 h à 4 h
Préposé aux véhicules	Lundi au vendredi 7 h à 15 h 15 h à 23 h
Mise en place du gazon	Lundi au vendredi 7 h à 15 h

1615, boulevard Jean-Talon Ouest

Rinçage du réseau d'aqueduc	Lundi au vendredi 22 h à 6 h 6 h à 14 h
Préposé aux véhicules	Lundi au vendredi 7 h 30 à 15 h 30 12 h à 20 h
Inspection des bornes incendies et réparation des bornes d'incendies	Lundi au vendredi 6 h à 14 h 16 h à 24 h

1615, boulevard Jean-Talon Ouest (suite)

Chauffeur-gardien	Dimanche au samedi 16 h à 24 h 24 h à 8 h
Curage d'égout	Lundi au vendredi 16 h à 24 h
Déneigement	Lundi au vendredi 22 h à 6 h

415, boulevard Raymond

Nettoyage printanier	Lundi au vendredi 4 h à 12 h 12 h à 20 h
Nettoyage automnal	Lundi au vendredi 16 h à 24 h
Préposé aux véhicules	Lundi au vendredi 7 h à 15 h 15 h à 23 h
Chauffeur-gardien	Dimanche au samedi 16 h à 24 h 24 h à 8 h
Déneigement	Lundi au vendredi 22 h à 6 h

46, rue Louis-IX

Nettoyage du réseau d'égouts	Lundi au vendredi 15 h 30 à 23 h 30
Chauffeur-gardien	Dimanche au samedi 16 h à 24 h 24 h à 8 h
Préposé aux véhicules	Lundi au vendredi 7 h à 15 h 12 h à 20 h 15 h à 23 h 23 h à 7 h
Recherche de fuites	Lundi au vendredi 7 h à 15 h
Équipe de réparation des réseaux principaux (É.T.I)	Lundi au vendredi 7 h à 15 h
Déneigement	Lundi au vendredi 20 h à 4 h

DIRECTION DES LOISIRS

Aquatique et sport

Aréna Bardy	Dimanche au samedi 7 h à 15 h 7 h 30 à 15 h 30 15 h à 23 h 15 h 30 à 23 h 30 16 h à 24 h
Aréna Duberger	Dimanche au samedi 15 h à 23 h 16 h à 24 h
Aréna Gaétan Duchesne	Dimanche au samedi 7 h à 15 h 15 h à 23 h 16 h à 24 h
Aréna Michel Labadie	Dimanche au samedi 7 h à 15 h 15 h à 23 h 16 h à 24 h
Aréna Patrick Poulin	Dimanche au samedi 7 h à 15 h 15 h à 23 h 16 h à 24 h
Aréna Arpidrome	Dimanche au samedi 5 h 30 à 13 h 30 6 h à 14 h 7 h à 15 h 9 h à 17 h 16 h à 24 h 17 h à 1 h
Aréna Réjean Lemelin	Dimanche au samedi 7 h à 15 h 15 h à 23 h 16 h à 24 h
Centre sportif Marc-Simoneau	Dimanche au samedi 6 h à 14 h 7 h à 15 h 15 h à 23 h 16 h à 24 h 16 h 30 à 24 h 30
Centre sportif Marcel Bédard	Dimanche au samedi 7 h à 15 h 15 h à 23 h 16 h à 24 h

Aquatique et sport (suite)

Entretien des parcs, piscines extérieures pendant la période estivale Ste-Foy	Samedi et dimanche 5 h à 13 h Dimanche au samedi 6 h à 14 h Lundi au vendredi 7 h à 15 h
Entretien des piscines extérieures Charlesbourg	Dimanche au samedi 7 h à 15 h 9 h à 17 h
Entretien des piscines extérieures Beauport	Dimanche au samedi 6 h à 14 h 7 h à 15 h 9 h à 17 h
Entretien des piscines et du centre communautaire Beauport	Lundi au vendredi 6 h à 14 h
Entretien des piscines et du centre communautaire HSC	Lundi au vendredi 5 h à 13 h
Entretien des piscines extérieures et parcs	Lundi au vendredi 7 h à 15 h

Plein air

Patinoire de la Place d'Youville	Dimanche au samedi 7 h 30 à 15 h 30 15 h 30 à 23 h 30
Pointe-aux-lièvres	Dimanche au samedi 6 h à 16 h 16 h à 2 h
Entretien des patinoires extérieures pendant la période hivernale Ste-Foy incluant le Centre de glisse Myrand	Dimanche au samedi 6 h à 14 h 7 h à 15 h
Centre de plein air Beauport en période estivale comprend avant, durant et après la vocation « camping »	Dimanche au samedi 7 h à 15 h 15 h à 23 h 10 h à 18 h
Centre de plein air Beauport en période hivernale comprend horaire préparation fin automne, temps des fêtes, saison régulière et saison printanière	Dimanche au samedi 6 h à 13 h 6 h à 15 h 30 7 h à 15 h 7 h à 17 h 7 h 30 à 15 h 11 h à 19 h 13 h à 23 h 14 h à 23 h 15 h à 23 h 15 h à 24 h 16 h 30 à 23 h

Plein air (suite)

Entretien des piscines et du centre communautaire Beauport	Lundi au vendredi 6 h à 14 h
Entretien des parcs Beauport	Lundi au vendredi 7 h à 15 h
Base Plein Air la Découverte	Dimanche au samedi 6 h à 16 h 7 h à 15 h
Entretien des patinoires extérieures HSC	Samedi et dimanche 5 h à 13 h Lundi au vendredi 7 h à 15 h
Entretien des parcs et terrains sportifs Cité-Limoilou	Lundi au vendredi 7 h à 15 h
Entretien des parcs, piscines et centres communautaires HSC	Dimanche au samedi 6 h à 14 h 7 h à 15 h

Direction de la Gestion des équipements motorisés

Entretien des équipements motorisés	Lundi au vendredi 16 h à 24 h
-------------------------------------	----------------------------------

- Mécanicien aux équipements motorisés, affecté en rotation à « l'entretien de l'équipement » au 2100, rue des Outils, 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 en rotation 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 La Cité-Limoilou, pour la période prévue à la clause 12.08;
- Préposé au service d'équipements motorisés 350, rue des entrepreneurs en rotation.

Direction du Traitement des eaux

Usine de traitement des Eaux (Beauport) Opération	Cycle de 6 semaines tel que prévu à l'annexe « H-2 »
Usine de traitement des Eaux (Charlesbourg) Opération	Cycle de 6 semaines tel que prévu à l'annexe « H-2 »
Usine de traitement des Eaux (Québec) Opération	Cycle de 8 semaines tel que prévu à l'annexe « H-3 »
Usine de traitement des Eaux (Ste-Foy) Opération	Cycle de 6 semaines tel que prévu à l'annexe « H-2 »
Usine de traitement des Eaux usées (105 Henri-Bourassa) Opération	Cycle de 5 semaines tel que prévu à l'annexe « H-1 » 7 h 25 à 15 h 25

Direction du Traitement des eaux (suite)

Usine de traitement des Eaux usées (2850 Einstein) Opération	7 h 45 à 15 h 45
Entretien	7 h 30 à 15 h 30 7 h 45 à 15 h 45

Projets industriels et valorisation

Entretien	7 h 30 à 15 h 30
Opération	Cycle de 5 semaines tel que prévu à l'annexe « H-1 »

Protection contre l'incendie

Chauffeur niveau 2	Lundi au vendredi 7 h à 15 h
--------------------	---------------------------------

Approvisionnement

Commissionnaire	Lundi au vendredi 7 h 30 à 15 h 30
-----------------	---------------------------------------

ExpoCité

Pavillon de la jeunesse	Dimanche au samedi 16 h à 24 h
Entretien ménager au Centre de Foire	Lundi au vendredi 7 h à 15 h
Différents horaires particuliers en fonction des particularités de la programmation de l'année en cours.	

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. TOUTES LES DIRECTIONS
 - 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 de la direction 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 DE LA DIRECTION DES TRAVAUX PUBLICS

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 AU TRAVAIL

Le comité de santé et de sécurité au travail 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 AU 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) :
<p>Décrire brièvement les circonstances de l'accident :</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	
<p>Nom et adresse du ou des tiers impliqués dans l'accident :</p> <p>Nom : _____ Nom : _____</p> <p>Prénom : _____ Prénom : _____</p> <p>Adresse : _____ Adresse : _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	

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 :	
* Indiquez par votre signature <u>l'un ou l'autre</u> des deux modes de paiement suivants :	
<u>Mode de paiement n° 1 :</u>	
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.	
Signature _____	Date _____
<u>Mode de paiement n° 2 :</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 par l'un ou l'autre des divers régimes gouvernementaux énumérés à la clause 17.08.	
L'autre partie du montant constitue un paiement d'avance fait par la Ville, correspondant aux indemnités de remplacement de revenu prévues à la clause 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.	
Signature _____	Date _____

1. Régime d'assurance collective

Les parties conviennent de maintenir en vigueur un régime d'assurance collective pour les employés manuels de la Ville dont les principales caractéristiques sont les suivantes:

1.1 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	50 %
Assurance annulation de voyage	0 %

<u>Employés retraités</u>	<u>Part de l'Employeur</u>
Assurance vie de base	100 %

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

1.2 Principales dispositions du régime d'assurance collective

Les principales caractéristiques du régime sont les suivantes :

1.2.1 Admissibilité :

À compter de la date à laquelle la personne devient un employé régulier.

1.2.2 Définition de salaire :

Le salaire correspond au salaire régulier de base incluant l'indemnité d'ancienneté et excluant toute autre rémunération, dont celle résultant des heures supplémentaires et de tout boni.

1.2.3 Assurance-vie :

1.2.3.1 Les montants d'assurance-vie sont les suivants :

a) Employés actifs :

- Décès, sauf en cas de décès à l'occasion du travail: 1 fois le salaire annuel;
- Décès à l'occasion du travail, sans conjoint survivant : 1 fois le salaire annuel;
- Décès à l'occasion du travail, avec conjoint survivant : Aucun montant d'assurance n'est versé, l'indemnité mensuelle de décès prévue à la clause 1.2.4 étant alors payable;

b) Retraités :

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

1.2.3.2 L'Employeur collabore avec le Syndicat quant au régime d'assurance vie qui est mis en place par celui-ci en prélevant les cotisations requises des employés et en procédant à la remise de ces sommes au Syndicat.

1.2.4 Indemnité mensuelle de décès :

1.2.4.1 Au décès d'un employé régulier, survenant par suite d'une blessure subie dans l'accomplissement de ses fonctions ou d'une maladie en résultant directement, incluant celui en absence pour invalidité, l'Employeur paie à son conjoint survivant une indemnité mensuelle dont le montant est égal aux sommes requises pour qu'il reçoive, au total, et en tenant compte des revenus provenant des régimes de retraite de la Ville de Québec, du régime de rentes du Québec et de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, y compris, le cas échéant, les rentes d'enfants à charge, égal au pourcentage suivant du revenu mensuel que l'employé recevait ou aurait reçu des mêmes sources s'il avait été admissible à une prestation d'invalidité au moment de son décès, incluant, si le conjoint survit jusqu'à cette date, la rente de retraite que l'employé aurait reçue des mêmes sources s'il n'était pas décédé:

- aucun enfant à charge : 55 %
- un enfant à charge : 66 %
- 2 enfants à charge : 77 %
- 3 enfants à charge : 88 %

- plus de 3 enfants à charge : 96 %

Aux fins du présent paragraphe, l'expression « enfant à charge » désigne un enfant à la charge d'un employé, âgé de 18 ans ou moins, ou âgé de plus de 18 ans, mais de moins de 22 ans et fréquentant régulièrement, comme étudiant, de jour, une institution d'enseignement reconnue.

1.2.4.2 Les droits du conjoint survivant sont prévus au *Règlement de l'agglomération sur le régime de retraite des employés manuels de la Ville de Québec*.

1.2.4.3 Si le conjoint de l'employé décède subséquemment, l'Employeur paie à chacun des enfants à charge une indemnité mensuelle dont le montant initial est égal à vingt pour cent (20 %) de 1/12 du maximum des gains admissibles à la date du décès de l'employé moins les rentes de cet enfant à charge selon le régime de rentes du Québec et la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

Toutefois, lorsque plus de trois (3) rentes d'enfants à charge sont payables en même temps relativement au même employé, le montant initial de chacune de ces rentes est obtenu en divisant, par le nombre total de ces rentes, un montant égal à soixante-quinze pour cent (75 %) du maximum des gains admissibles à la date du décès de l'employé moins les rentes d'enfants à charge selon le régime de rentes du Québec et la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

1.2.4.4 Si le conjoint de l'employé était décédé lors du décès de l'employé, la prestation prévue au présent article est remplacée par le montant de l'assurance-vie qui est prévu au paragraphe 1.2.3, ce dernier étant payé aux ayants droit.

1.2.4.5 Les indemnités prévues aux articles 1.2.4.1 et 1.2.4.3 sont régies par les règles d'indexation suivantes :

- a) L'indemnité mensuelle du conjoint survivant (1.2.4.1) ou d'enfant à charge (1.2.4.3) est indexée annuellement au 1^{er} janvier de chaque année pour tenir compte de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

Cependant, si l'indemnité mensuelle initiale excède le maximum indexable applicable selon les autres dispositions du présent article, seule la partie égale à ce maximum est indexée annuellement.

- b) Le pourcentage d'indexation prévu au paragraphe a) est égal à :
- i) pour les employés embauchés avant le 25 février 1983, au pourcentage d'indexation à l'inflation appliqué à la même date aux rentes de retraite payables en vertu du régime de rentes du Québec;
 - ii) pour tous les autres employés, à l'excédent, le cas échéant, du pourcentage d'indexation mentionné au paragraphe (i) sur trois pour cent (3 %).

L'indexation effectuée le 1^{er} janvier suivant immédiatement la date du commencement du paiement de toute indemnité est égale à celle qui est décrite précédemment multipliée par 1/12 du nombre de mois pendant lesquels l'indemnité a été payée au cours de l'année précédente.

- c) Le maximum indexable de l'indemnité de conjoint survivant prévue à l'article 1.2.4.1 est déterminé à la date du commencement du paiement de cette rente et est égal à l'excédent, le cas échéant, de cinquante-cinq pour cent (55 %) du maximum des gains admissibles à cette date sur l'indemnité payable au conjoint survivant en vertu du *Règlement de l'agglomération sur le régime de retraite des employés manuels de la Ville de Québec*.

La rente d'enfant à charge prévue à l'article 1.2.4.3 est indexable, elle, en entier.

1.2.4.6 Le versement de l'indemnité mensuelle est régi par les règles suivantes :

- a) Lorsque le montant d'une indemnité mensuelle de décès prévue aux articles 1.2.4.1 ou 1.2.4.3 ne peut être fixé définitivement, l'Employeur peut autoriser le paiement d'une indemnité provisoire.

Lorsque le montant définitif d'une telle indemnité est plus élevé que celui de l'indemnité provisoire, l'Employeur verse au bénéficiaire le montant additionnel qui lui aurait été versé si l'indemnité définitive avait été autorisée au lieu de l'indemnité provisoire.

Si le montant définitif de l'indemnité est inférieur à celui de l'indemnité provisoire, l'excédent versé doit être déduit des versements subséquents ou, à défaut, être recouvré.

- b) L'indemnité mensuelle est due et payable au début de chaque

mois.

- c) La journée du décès d'un employé est, le cas échéant, considérée comme une journée de service aux fins de la fixation d'une indemnité.
- d) Le paiement de l'indemnité est subordonné à la communication des renseignements et à la production des documents requis par l'Employeur et relatifs à l'admissibilité à cette indemnité.

1.2.5 Assurance santé :

- 1.2.5.1 La protection d'assurance santé offerte aux employés est celle qui est actuellement prévue au contrat d'assurance en vigueur et les protections ne peuvent être modifiées qu'après entente entre les parties.

1.2.6 Assurance 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 dans un régime de retraite à prestations déterminées (donnant droit à des crédits de rentes de 70 %), y 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 par la suite :	après trois (3) ans d'invalidité et annuellement selon l'excédent de l'inflation sur 1.5 %
Prestations imposables :	Oui

2. Règlement sur le régime de prestations de décès et d'invalidité de la Ville de Québec (Règlement 4129).

Le *Règlement sur le régime de prestations de décès et d'invalidité de la Ville de Québec* (Règlement 4129) cesse de s'appliquer aux employés, à l'exception de ceux bénéficiant déjà de prestations en vertu de celui-ci. Il est abrogé au moment jugé opportun par la Ville de Québec.

ANNEXE « G » HORAIRE DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS DE LA DIRECTION DE LA GESTION DES ÉQUIPEMENTS MOTORISÉS S'APPLIQUANT AUX EMPLOYÉS DES PORTS D'ATTACHE DE MARIE-DE-L'INCARNATION, DE LESTRES, DU BOULEVARD RAYMOND ET DES ENTREPRENEURS

1. Heure et semaine de travail

L'horaire de travail régulier prévoit quarante (40) heures par semaine rémunérées à taux simple.

A) Horaire régulier de jour

Les heures de travail sont ainsi réparties sur un horaire de cinq (5) journées régulières de huit (8) heures travaillées et considérées comme un horaire particulier en vertu de l'annexe « C ».

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
7 h 30 à 15 h 30	7 h 30 à 15 h 30	7 h 30 à 15 h 30	7 h 30 à 15 h 30	7 h 30 à 15 h 30

Toutefois, pour des raisons exceptionnelles reliées à la garde d'un enfant qui fréquente un service de garde ou une garderie, l'employé peut bénéficier d'un horaire de travail à 8 h à 16 h. L'employé doit prendre tous les moyens nécessaires pour être assujéti à l'horaire 7 h 30 à 15 h 30 dans les meilleurs délais.

B) Horaire régulier de soir

Les heures de travail sont ainsi réparties sur un horaire de quatre (4) journées régulières de dix (10) heures travaillées et considérées comme un horaire particulier en vertu de l'annexe « C ».

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi
15 h 30 à 1 h 30	15 h 30 à 1 h 30	15 h 30 à 1 h 30	15 h 30 à 1 h 30

2. Jours fériés et chômés

a) Conformément à l'article 14.00 de la convention collective, l'employé bénéficie de treize (13) congés fériés à raison de huit (8) heures pour compenser les jours fériés.

- b) Pour l'employé affecté à l'horaire prévu à la clause 1 B), les heures de travail sont ainsi réparties sur un horaire de cinq (5) journées régulières de huit (8) heures travaillées, et ce, pour les semaines qui incluent les six (6) congés fériés de la période de décembre et janvier.

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
15 h 30 à 23 h 30	15 h 30 à 23 h 30	15 h 30 à 23 h 30	15 h 30 à 23 h 30	15 h 30 à 23 h 30

De plus, pour la semaine comprenant le congé férié du lundi de Pâques, l'horaire de travail est le suivant :

Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
15 h 30 à 1 h 30	15 h 30 à 1 h 30	15 h 30 à 1 h 30	15 h 30 à 1 h 30

- c) L'employé affecté à l'horaire prévu à la clause 1 B) doit combler la différence entre le huit (8) heures de congé férié et le dix (10) heures de sa journée régulière de travail, et ce, pour cinq (5) des treize (13) congés fériés visés par cet horaire.

Les congés fériés du vendredi Saint et du lundi de Pâques sont ajoutés dans la banque de temps compensé et sont utilisés pour combler la différence entre le huit (8) heures de congé férié et le dix (10) heures de sa journée régulière.

3. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont gérées selon les règles prévues à l'article 13.00, tout en considérant les horaires réguliers de travail mentionnés à la clause 1 de la présente.

4. Pause

L'employé affecté à un horaire de cinq (5) journées régulières de huit (8) heures bénéficie de deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes vers le milieu de la demi-journée de travail pourvu que les besoins de la direction le permettent.

L'employé affecté à un horaire de quatre (4) journées régulières de dix (10) heures bénéficie de deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes vers le milieu de la demi-journée de travail pourvu que les besoins de la direction le permettent.

5. Période de repas

L'employé affecté à un horaire de quatre (4) journées régulières de dix (10) heures travaillées bénéficie d'une période de repas rémunérée de trente (30) minutes continues pour le lundi et mardi et d'une période de repas rémunérée de trente-cinq (35) minutes continues pour le mercredi et le jeudi. Toutefois pour la semaine comprenant le lundi de Pâques, la séquence suivante s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

6. Prime de soir

Malgré la clause 28.02 de la convention collective, l'employé visé par la clause 1 B) de la présente entente bénéficie de la prime de soir de 15 h 30 à 1 h 30 et de 15 h 30 à 23 h 30 en sus de la rémunération prévue à leur emploi.

7. Vacances et congés

L'employé affecté à l'horaire prévu à la clause 1 B) de la présente bénéficie des crédits de vacances annuelles, de congés spéciaux et de congés mobiles prévus 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.

De plus, il peut prendre ses vacances, congés compensés et congés mobiles pour une durée de cinq (5) heures (1/2 journée).

8. Bonification de la présence au travail

Pour les fins de l'application de la clause 17.16 a) pour l'employé affecté à l'horaire prévu à la clause 1 B) de la présente, un jour est défini comme un maximum de huit (8) heures. Les clauses 17.16 b), c), d) et e) s'appliquent tel que prévu à la convention collective.

9. Horaire en rotation

Les parties conviennent de mettre fin aux horaires en rotation en vigueur ainsi qu'à l'application de la clause 12.06 de la convention collective au moment de la signature de la présente entente.

10. Dispositions concernant les travaux de la neige

La référence à la clause 13.11 dans la clause 12.08 d) ne s'applique pas pour les employés assujettis à cet horaire.

11. Autres conditions

Pour toutes autres situations non couvertes par cette entente ou pour toute situation particulière, les parties conviennent d'en discuter en CRT.

ANNEXE « H » CONDITIONS SPÉCIFIQUES APPLICABLES AU TRAITEMENT DES EAUX ET AUX PROJETS INDUSTRIELS ET DE LA VALORISATION

Les parties conviennent de mettre en place un comité paritaire qui a pour mandat d'étudier, notamment et non limitativement, les horaires de travail ainsi que le champ d'application de la lettre d'entente no 16 et d'inclure ce comité paritaire et son mandat à l'annexe « H », et ce, lors du prochain renouvellement de la convention collective, si son mandat ne s'est pas totalement réalisé.

1. Dispositions générales

1.1 Les dispositions de la convention collective s'appliquent aux employés du traitement des eaux et des projets industriels et de la valorisation, sauf si autrement modifiées par la présente annexe.

1.2 Subdivisions visées par l'annexe « H » :

Secteur d'activité	Groupe	Port d'attache
Eau potable	Opérations	UTE de Beauport
		UTE de Charlesbourg
		UTE de Québec
		UTE de Sainte-Foy
	Entretien	UTE de Beauport
		UTE de Charlesbourg
		UTE de Québec
		UTE de Sainte-Foy
Eaux usées	Opérations	Station Est
		Station Ouest
	Entretien	Station Est
		Station Ouest
Valorisation énergétique	Opérations	Incinérateur
		Station de traitement des boues
	Entretien	Incinérateur
		Station de traitement des boues

2. Conditions spécifiques applicables aux employés affectés sur un horaire nivelé

2.1 L'horaire de travail régulier 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 réalise 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.

2.3 Jours fériés et chômés

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 journée 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 journée complète.

2.4 Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont gérées selon les règles prévues à l'article 13.00 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.

2.5 Période de repas

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 huit (8) heures et de deux périodes de trente (30) minutes continues lorsque la journée est d'une durée de douze (12) heures. Pendant la période de repas, l'employé doit demeurer disponible. Lorsque la période de repas ne peut 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 %.

2.6 Pause

L'employé bénéficie d'une période de repos de dix (10) minutes pour l'horaire de huit (8) heures et quinze (15) minutes pour l'horaire de douze (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 ne peut être prise ou qu'elle est interrompue pour les besoins urgents du service, celle-ci est rémunérée au taux des heures supplémentaires applicable.

2.7 Vacances et congés

L'employé bénéficie des crédits de vacances annuelles, des crédits de temps pour le transfert de l'information et des crédits de congés spéciaux prévus 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.

2.8 L'employé assujetti 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.

3. Banque relative aux périodes de transmission d'informations

3.1 Pour l'employé requis d'effectuer la transmission d'information à l'employé du quart de travail suivant, en supplément de son horaire de travail, l'Employeur 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 a 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.

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

4. Procédure générale d'appel au travail par téléphone, en temps supplémentaire, à l'exception du personnel en disponibilité
 - 4.1 L'employé est appelé à un maximum de deux (2) numéros de téléphone qu'il a fournis à l'Employeur pour les appels au travail. S'il n'est pas en mesure de répondre, un message précisant l'heure exacte de l'appel est laissé sur la boîte vocale.
 - 4.2 Dans l'éventualité où l'employé ne rappelle pas dans les cinq (5) minutes suivant l'appel au premier numéro de téléphone, le supérieur appelle l'employé suivant sur la liste de temps supplémentaire.
 - 4.3 Si un employé rappelle après l'expiration de son délai de cinq (5) minutes et qu'il accepte le quart de travail, le supérieur attend la fin du délai de cinq (5) minutes du dernier appel avant de confirmer à l'employé ayant rappelé qu'il lui attribue le quart de travail.
 - 4.4. Lorsque l'Employeur détermine que l'employé est requis immédiatement, le délai de cinq (5) minutes n'est pas applicable.
5. Procédure de remplacement de dernière minute pour un quart de travail complet de huit (8) ou de douze (12) heures
 - 5.1 Appel des employés auxiliaires de l'usine n'ayant pas complété leur semaine régulière de travail à taux simple, et ce, par ordre d'ancienneté.
 - 5.2 Appel des employés réguliers selon l'ordre défini par la liste d'heures supplémentaires, en excluant les employés en disponibilité et ceux requis au travail le quart suivant.
 - 5.3 Appel des employés auxiliaires en temps supplémentaire, selon l'ordre défini par la liste d'heures supplémentaires, en excluant les employés en disponibilité et ceux requis au travail le quart suivant.
 - 5.4 Pour les quarts de douze (12) heures, si aucun employé accepte le quart de travail aux étapes n° 1, n° 2 et n° 3, diviser le quart de travail en deux et offrir le premier bloc de six (6) heures à un employé sur place, selon l'ordre défini par la liste d'heures supplémentaires. Ensuite, offrir le second bloc de six (6) heures, selon l'ordre défini par la liste d'heures supplémentaires, à un employé requis au travail le quart suivant.
 - 5.5 Si les étapes précédentes demeurent infructueuses, imposer le quart de travail aux employés auxiliaires qualifiés du secteur, en procédant par ordre inverse d'ancienneté, et ce, à tour de rôle.
6. Dispositions particulières concernant la disponibilité
 - 6.1 Nonobstant les clauses suivantes, les dispositions concernant la disponibilité prévues aux articles 13.00 et 32.00 de la convention collective s'appliquent.

- 6.2 Afin d'assurer la disponibilité suffisante de main-d'œuvre, notamment, lors de conditions météorologiques extrêmes, de bris majeur, d'enjeux impliquant la santé publique ou afin d'éviter qu'un employé excède le nombre d'heures maximales prévu à la présente entente, les parties conviennent de mettre en place une seconde liste de disponibilités, suivant laquelle un deuxième employé sera en mesure de répondre au besoin.

Les parties s'entendent sur la procédure suivante :

(A) Station Est et Station Ouest

- Une seconde liste de disponibilités est établie suivant la même procédure que celle prévue au présent article 6.
- Cette liste prévoit la disponibilité d'une deuxième personne afin de répondre à un besoin de main-d'œuvre supplémentaire.

Dans l'éventualité d'un besoin prévisible de main-d'œuvre en lien avec le présent article, le gestionnaire ou le supérieur communiquera avec l'employé en deuxième disponibilité afin de lui confirmer le début de sa période de disponibilité.

(B) UTE Beauport et Charlesbourg

- Avant d'avoir recours à la procédure prévue ci-après, la Ville s'engage dans un premier temps à offrir le temps supplémentaire tel que le prévoient l'article 5 de la présente entente ainsi que la clause 13.07 de la convention collective.
- À défaut de trouver un employé, les parties conviennent que l'employé en disponibilité à l'usine jumelée assure la deuxième disponibilité pour l'usine en besoin.
- Afin de respecter la période de repos minimale prévue à l'article 2.3 de la présente entente, les parties conviennent de la possibilité de procéder à la gestion à distance de l'une ou l'autre des usines, et ce, pour une période raisonnable.

(C) UTE Québec et Sainte-Foy

- Avant d'avoir recours à la procédure prévue ci-après, la Ville s'engage dans un premier temps à offrir le temps supplémentaire tel que le prévoient l'article 5 de la présente entente ainsi que la clause 13.07 de la convention collective.
- À défaut de trouver un employé, les parties conviennent que l'employé en disponibilité à l'usine jumelée assure la deuxième disponibilité pour l'usine en besoin.
- Afin de respecter la période de repos minimale prévue à l'article 2.3 de la présente entente, les parties conviennent de la possibilité de procéder à la gestion à distance l'usine de Sainte-Foy et d'utiliser le technicien-opérateur de jour pour l'usine de Québec.

DOTATION DES POSTES

1. Les emplois suivants sont octroyés avec une qualification préalable :

- Tuyauteur aux réseaux d'aqueduc & d'égout
- Préposé aux réseaux d'aqueduc & d'égout
- Râteleur d'asphalte
- Chauffeur-opérateur à l'entretien des réseaux
- Releveur-réparateur de compteur d'eau
- Préposé à la préparation des surfaces

L'employé doit répondre aux exigences de l'emploi, avoir suivi le programme de formation du personnel manuel en vue de l'obtention d'une qualification prévue à l'article 26.00 et avoir obtenu la qualification requise avant d'être nommé dans l'un de ses emplois.

2. Opérateur niveau 2

Pour être nommé dans un emploi d'opérateur niveau 2 au secteur d'activité de l'entretien des réseaux d'aqueduc et d'égout, l'employé doit être qualifié préalablement sur un (1) équipement parmi les équipements prévus à l'annexe « B ».

Pour être nommé dans un emploi d'opérateur niveau 2 au secteur d'activité de l'entretien des voies de circulation, l'employé doit être qualifié préalablement sur un (1) équipement d'hiver et un (1) équipement d'été parmi les équipements prévus à l'annexe « B ».

3. Opérateur niveau 1

a) Pour être nommé dans un emploi d'opérateur niveau 1 du secteur d'activité d'entretien des voies de circulation, l'employé doit être qualifié préalablement sur deux (2) des quatre (4) équipements suivants :

- Niveleuse
- Souffleur
- Chargeur
- Rétrocaveuse

Toutefois, l'Employeur peut exiger la qualification de la rétrocaveuse lors d'un affichage d'un poste vacant lorsque 50 % et moins des détenteurs de postes d'opérateur niveau 1 dans un port d'attache ne détiennent pas cette qualification.

- b) Pour être nommé dans un emploi d'opérateur niveau 1 du secteur d'activité d'entretien des réseaux d'aqueduc et d'égouts, l'employé doit être qualifié préalablement sur la pelle hydraulique ainsi que sur l'un des trois (3) équipements suivants :
- Niveleuse
 - Souffleur
 - Chargeur

4. Préposé aux loisirs

Pour être nommé dans un emploi de préposé aux loisirs, l'employé doit être qualifié préalablement sur la surfaceuse, et ce, uniquement pour les postes dans les ports d'attache où cet équipement est utilisé. Dans le cas contraire, aucune qualification n'est requise.

5. Préposé à l'entretien du mobilier urbain et des équipements de loisirs

Les postes de préposé à l'entretien du mobilier urbain et des équipements de loisirs sont affichés selon le principe d'alternance. Conséquemment un poste sur deux exige la qualification préalable sur l'utilisation sécuritaire des machines-outils d'ébénisterie.

6. Contenu des formations et qualifications

Le Syndicat reconnaît qu'il appartient à l'Employeur de définir le contenu des formations et les qualifications nécessaires.

Si l'Employeur juge qu'une qualification est préalable à la suite d'un changement technologique, de l'acquisition d'un nouvel équipement ou d'un changement réglementaire ou législatif à l'obtention d'un emploi, il en informe le Syndicat avant de procéder à cette modification afin que celui-ci puisse faire part de ses commentaires à l'Employeur.

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.

Si le Syndicat n'est pas d'accord, il peut déférer le dossier à un arbitre nommé dans les trente (30) jours ouvrables du délai du paragraphe précédent.

Les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre et à défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministre responsable de désigner un arbitre.

Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à déterminer si la décision de l'Employeur relativement à la qualification préalable est raisonnable.

PROGRAMME DE VOLONTARIAT POUR INTERVENTION EN ASSISTANCE EXTERNE

- 1.1 La Ville de Québec peut libérer un employé pour participer, sur une base volontaire, à une intervention en assistance externe, et ce, conformément au Programme de volontariat pour intervention en assistance externe.
- 1.2 Les heures hebdomadaires travaillées au-delà de 40 h sont payées aux taux de 150 % et ne sont pas admissibles au régime de retraite des employés manuels de la Ville de Québec.
- 1.3 En plus d'être assujetti aux dispositions prévues à cette annexe, l'employé visé est également régi par les dispositions prévues à la convention collective mis à part celles portant sur le temps supplémentaire prévu à l'article 13.00.

DÉCRET DE L'ÉTAT D'URGENCE LOCAL LORS DE SITUATION D'EXCEPTION (LOI SUR LA SÉCURITÉ CIVILE)

Lorsqu'il y a déclaration de l'état d'urgence local, conformément à la Loi de la sécurité civile, seules les dispositions concernant l'ancienneté sont suspendues. Les autres dispositions de la convention collective s'appliquent.

ANNEXE « K » OPÉRATEUR NIVEAU 1 – PELLE HYDRAULIQUE

Opérateur niveau 1 détenant au moment de la signature de la convention collective la qualification sur la pelle hydraulique

Les employés actuellement qualifiés sur la pelle hydraulique dans le secteur d'activité de l'entretien des réseaux d'aqueduc et d'égout sont évalués et classés en deux (2) groupes, A ou B, selon les mêmes critères d'évaluation.

Les employés actuellement qualifiés sur la pelle hydraulique dans le secteur d'activité de l'entretien des voies de circulation qui manifestent leur intérêt sont évalués et classés en deux (2) groupes, A ou B, selon les mêmes critères d'évaluation.

Le processus d'évaluation des employés s'effectue par un représentant de la direction de la Gestion des équipements motorisés et un représentant de la direction des travaux publics. Ce processus est réalisé par les deux (2) mêmes représentants.

Processus de réévaluation

Un employé du groupe B peut demander une nouvelle évaluation, effectuée par un test pratique, après 1000 heures d'opération d'une pelle hydraulique en vue d'être classé dans le groupe A. L'employé du groupe B qui, après deux (2) tentatives, ne parvient pas à être classé dans le groupe A, ne peut demander une nouvelle évaluation à moins que l'évaluation effectuée par les deux (2) représentants ne démontre une progression significative. Dans ce cas, l'employé peut se soumettre à une troisième (3^e) et dernière évaluation.

Conditions particulières applicables au groupe A

La nomination d'un poste d'opérateur niveau 1 est effectuée conformément à l'annexe « I », et ce, sans égard aux classements du groupe A et B. Toutefois, l'Employeur peut exiger un employé du groupe A lors de l'affichage d'un poste vacant, lorsque 50 % et moins des détenteurs de poste d'opérateur niveau 1 dans un port d'attache ne sont pas classés dans le groupe A.

L'employé qui opère une pelle hydraulique reçoit une prime prévue à la clause 28.07 pour les heures effectivement travaillées sur cet équipement.

L'employé du groupe A a priorité pour les affectations quotidiennes aux tâches réservées au groupe A conformément à la clause 9.36, et ce, par ancienneté. À défaut d'employés du groupe A en nombre suffisant, l'Employeur affecte l'employé qualifié du groupe A d'un autre emploi, par ancienneté.

L'employé du groupe A a priorité pour effectuer des tâches réservées au groupe A en temps supplémentaire, selon les règles de l'article 13.00. À défaut d'employés du groupe A en nombre suffisant, le temps supplémentaire est réparti parmi les employés qualifiés du groupe A d'un autre emploi, selon les règles prévues à l'article 13.00.

L'employé du groupe A peut être affecté sur des tâches du groupe B et peut effectuer du temps supplémentaire sur des tâches du groupe B. Le temps supplémentaire effectué dans le groupe A est considéré dans le registre des heures supplémentaires de l'opérateur niveau 1.

Les vacances des groupes A et B sont octroyées indépendamment du groupe, selon l'article 15.00.

Les tâches réservées aux employés du groupe A sont notamment :

- Artères principales;
- Institutionnel et industriel;
- Commercial critique;
- Résidentiel lorsqu'il y a un enjeu de santé et de sécurité.

ANNEXE « L » PASSERELLE ENTRE SECTEUR D'ACTIVITÉ ET DIRECTION POUR LES EMPLOYÉS AUXILIAIRES

Une fois par année, au printemps, l'Employeur identifie sa capacité à offrir au groupe des employés auxiliaires la possibilité de changer de spécialité de la façon suivante :

- Entre le secteur d'activité des voies de circulation et le secteur d'activité d'aqueduc & égout;
- Entre la direction des loisirs et la direction des travaux publics.

La possibilité de changer de spécialité est offerte aux employés par ancienneté en fonction des besoins opérationnels.

L'Employeur affecte l'employé qui a manifesté son intérêt dans la spécialité ou la direction en considérant ses préférences.

ANNEXE « M » ANCIENNETÉ

 LISTE D'ANCIENNETÉ DES EMPLOYÉS AUXILIAIRES
 AU 31 DÉCEMBRE 2018

ID	NOM	PRÉNOM	AN (S)	JOUR (S)	BRIS D'ÉGALITÉ
011826	TRUDEL	DENIS	21	252	1
017135	GAGNE	DENIS	14	79	1
021291	LECLERC	MURIEL	14	34	1
023173	CLOUTIER	MICHEL-J	13	112	1
021279	ARSENAULT	SERGE	13	107	1
021243	PAQUETTE	SYLVIE	13	77	1
022609	NESS	GABRIELLE	13	21	1
022996	LEBEL	YVES	12	168	1
024132	LANDRY	GAETAN	12	103	1
024438	LAFLAMME	ERIC	11	253	1
024493	LANDRY	ALAIN	11	233	1
009798	TURCOTTE	CLAUDE	11	120	1
011306	FRANCOEUR	MICHEL	11	108	1
025402	VILLENEUVE	YVAN	11	107	1
025354	HARVEY	PIERRE	11	62	1
024821	JULIEN	JEAN-FRANCOIS	11	40	1
024636	PATENAUDE	ANTONIN	10	162	1
025399	CORRIVEAU	BERTRAND	10	118	1
024540	DEMERS	MARIE	10	21	1
029366	MAROIS	MICHAEL	10	17	1
028089	LORTIE	ANDRE	10	16	1
024874	ROCHON	RENE	9	218	1
028303	MORAIS	MARCO	9	105	1
029821	GINGRAS	BRUNO	9	95	1
028758	PATRY	LUCETTE	9	75	1
031369	MURRAY	CLEMENT	9	24	1
028665	BASTONNAIS	MAUDE	8	243	1
034506	BERUBE	JULIE-B	8	198	1
064243	DESBIENS	CAROLINE-B	8	177	1
034510	LANTEIGNE	ANNIE	8	147	1
028104	BOUHELLAL	ALI	8	131	1
035468	TREMBLAY	BARBARA	8	117	1
031368	MCBREARTY	ALLEN	8	112	1
039408	LAPLANTE	RENE-YVON	8	112	2
029830	POULIOT	RENE	8	105	1
024126	HAMEL	PATRICK	8	82	1
045310	PAGEAU	GERALD	8	7	1
045459	BLOUIN	MARTIN	7	226	1
015052	LABBE	SEBASTIEN	7	215	1
035182	BERARD	PASCAL	7	185	1
025071	LANGEVIN	STEEVE-B	7	116	1
034509	ST-JEAN	ISABELLE	7	114	1
029356	FALARDEAU	ANDRE	7	104	1
066642	TREMBLAY	RENE	7	74	1
045393	DUFOUR	PAUL	7	25	1
067064	BEDARD	REJEAN	7	11	1
042835	SIMARD	ERIC	7	6	1
039468	MURRAY	DENIS	6	228	1
047523	LEMIEUX	DENIS	6	138	1

ID	NOM	PRÉNOM	AN (S)	JOUR (S)	BRIS D'ÉGALITÉ
044058	SIMARD	ROBERTO	6	118	1
067099	LEMAY	STEVE	6	117	1
040346	POULIN	DONALD	6	91	1
090730	L LARRIVEE	YANNICK	6	45	1
034947	LAFOND	LOUIS OLIVIER	6	9	1
041290	JOANNETTE	STEVE	5	260	1
081599	HARVEY	DAVID	5	258	1
066468	POULIN	ALAIN	5	243	1
048761	RHEAUME	MARTIN	5	234	1
112116	GINGRAS	ALAIN	5	176	1
081579	FORTIN	ROBIN	5	170	1
093295	GRENON	JEAN-PHILIPPE	5	105	1
114821	BISSON	VINCENT	5	103	1
071886	WALDO	SARAH	5	85	1
042558	STALEV	SREBRIN	5	64	1
111376	VALLEE	FREDERIC	5	23	1
116382	DECHENE	JONATHAN	5	7	1
107744	BLUTEAU	STYVES	5	3	1
044496	DE REPENTIGNY	JEROME	4	260	1
094524	GAUTHIER-DOYLE	MAXIM	4	256	1
089522	TREMBLAY	CARL	4	241	1
108266	CLOUTIER	DAVE	4	241	2
012436	JOLIN	SUE-NICOLE	4	226	1
091984	GENDRON	STEPHANE	4	189	1
116563	MAGNAN	DAVID	4	165	1
123937	ROY	JEAN-FRANCOIS	4	137	1
081101	VACHON	ALEXANDRE	4	135	1
124733	AUCLAIR	MICHAEL	4	133	1
131312	CLOUTIER	STEPHANE	4	113	1
124479	FRANCOEUR	MARIO	4	108	1
124208	ST-LAURENT	PIERRE	4	106	1
110991	CHOUINARD	ANDRE	4	104	1
128771	VERREAULT	DAVE	4	103	1
130553	FILLION	CHARLES	4	80	1
132133	GOSSELIN	OLIVIER	4	60	1
130619	CAUCHON	ANTHONY	4	50	1
126403	CARUSO	GREGORY	4	49	1
028107	FORTIER	GASTON-A	4	40	1
124570	COTE	PATRICK	4	38	1
128848	RENAUD	FREDERIC	4	34	1
076025	BEDARD	CLAUDE	4	25	1
131263	THIVIERGE	PATRICK	4	22	1
038278	ARGOUD	DAMIEN	4	15	1
131663	BARBEAU	ERIC	4	6	1
132088	COTE POULIOT	SIMON	4	6	2
110840	BLANCHETTE	ALEXIS	3	238	1
131605	BOILY	CHARLES	3	225	1
131781	CHENARD	MARC-ANDRE	3	218	1
087134	ASSELIN	EMILIE	3	208	1
090072	DUCHESNE	MICHEL	3	200	1
077018	FORGUES	JOHANNE	3	198	1
105491	TALBOT	DOMINIC	3	195	1
044233	DUBE	DOMINIC	3	191	1
137378	BERGERON-BILODEAU	PIERRE-LUC	3	190	1
120051	ROSSIGNOL	DAVE	3	171	1
141902	GARNEAU	VINCENT	3	167	1

ID	NOM	PRÉNOM	AN (S)	JOUR (S)	BRIS D'ÉGALITÉ
126698	BORNE	YANNICK	3	159	1
126124	LAROUCHE	RICHARD	3	158	1
140795	SIMARD	MICHEL	3	158	2
140515	CARON	KARL	3	155	1
140893	PEPIN	MARTIAL	3	153	1
136302	ST-PIERRE	DOMINIC	3	152	1
128404	LAFLAMME	MARTIN	3	150	1
085896	LALIBERTE	ERIC	3	118	1
139813	TALBOT	DONALD	3	104	1
141899	ROCHEFORT	CHRISTIAN	3	88	1
140244	DESROSIERS	MARTIN	3	83	1
130424	GRAVEL	JEROME	3	80	1
135821	CASAVANT	STEPHANE	3	78	1
142292	MARCOUX	ALAIN	3	72	1
026146	FONTAINE	NICOLAS-A	3	70	1
132333	LAROCHELLE SIMARD	CEDRICK	3	69	1
139825	COTE	JONATHAN	3	63	1
080436	BEAUDOIN	LOUIS	3	59	1
141901	DROUIN	NICOLAS	3	58	1
066971	BERNIER	STEPHANE	3	53	1
131275	BERGERON	MARIO	3	53	2
140744	BHERER DUFOUR	PHILIPPE	3	49	1
143715	PAGEAU	CLOVIS	3	48	1
140820	BERNARD ALLAIRE	MATHIEU	3	47	1
138198	ARSENAULT	DANIEL	3	35	1
140792	ALLARD	FRANCOIS	3	18	1
146244	TOUSSAINT	BENOIT	3	15	1
140902	TALBOT	SIMON	3	6	1
096497	LEBLANC	TOMY	2	257	1
132374	BELANGER	MAXIM	2	243	1
140612	CHIASSEON	NICOLAS	2	227	1
140500	LARUE	GUY	2	221	1
141431	MAGNAN	ANTOINE	2	179	1
135888	DUGUAY	STEPHANE	2	179	2
137230	DROUIN	XAVIER	2	179	3
146820	MONTREUIL	MATHIEU	2	177	1
150035	ST LAURENT	PAUL	2	167	1
047535	BELANGER	FRANCOIS	2	156	1
135972	MOFFET	DANIEL	2	156	2
140394	HERPE	SEBASTIEN	2	140	1
149184	MARTEL	FRANCOIS	2	139	1
148099	BERGERON	PIERRE	2	138	1
150181	CHARTRAIN	MARTIN	2	131	1
150041	STE-CROIX	STEPHANE	2	126	1
149241	BERGERON	ALEXANDRE	2	125	1
149049	LACHANCE	PHILIPPE	2	121	1
133089	DUCHESNE	SYLVANA	2	116	1
148945	ROY	DOMINIC	2	113	1
149072	ZULIC	ALIJA	2	113	2
149470	BOURGAULT	MARTIN	2	113	3
149046	DOYON	DAVID	2	112	1
144897	MERCIER-TURGEON	SEBASTIEN	2	111	1
148973	GUY	FREDERIC	2	111	2
149589	CORRIVEAU	RICHARD	2	109	1
084991	RIVARD	ERIC	2	109	2
150048	DUCLOS	MAXIME	2	103	1

ID	NOM	PRÉNOM	AN (S)	JOUR (S)	BRIS D'ÉGALITÉ
149144	NOEL	NICOLAS	2	102	1
043301	CHEVRETTE	CARL	2	97	1
045471	VAILLANCOURT	JEAN	2	96	1
066150	DIAMAN	MAXIME	2	95	1
148933	TURGEON	ERIC	2	95	2
141228	CARRIER	ALEXANDRE	2	92	1
140617	POIRIER	ERIC	2	91	1
144388	ROBITAILLE	PATRICK	2	89	1
140253	CLOUTIER	SIMON	2	87	1
150197	BACON	MIKAEL	2	77	1
146400	MILLER	BENOIT	2	76	1
108400	LATERREUR	CLAUDE	2	75	1
126603	BROCHU	VALERIE	2	66	1
140749	PICARD	MATHIEU	2	66	2
147894	BERUBE	ALINE	2	65	1
150038	POULIN	MARIO	2	59	1
149704	LIZOTTE	MATHIEU	2	44	1
145138	GAGNE	ERIC	2	40	1
149490	DUBE	ROBY	2	30	1
150277	BERNIER-JUBINVILLE	MIKHAEL	2	30	2
149057	GOSSELIN	OLIVIER	2	30	3
149924	LAROCHELLE	PATRICK	2	27	1
149117	GRAVEL	FELIX-ANTOINE	2	23	1
150113	LEGARE	MATHIEU	2	21	1
073933	FOURNIER	ERIC	2	9	1
148897	LABBE	NICOLAS	2	7	1
137195	AICHIOU	SALIM	2	6	1
152797	ROBERGE	RUDY	1	260	1
140718	PLANTE	DOMINICK	1	250	1
150270	LESCURE	DONOVAN	1	246	1
149382	LESAGE	BERNARD	1	237	1
041270	MORIN	PHILIPPE	1	231	1
152749	DIONNE	STEVE	1	231	2
148863	DUCHAIINE	ERIC	1	229	1
145200	MILHOMME	NICOLA	1	223	1
154521	COTE	MARIE-ANICK	1	217	1
150268	CLOUTIER	MICHEL	1	210	1
147975	ZERKHEFAOUI	NACER	1	206	1
156803	JULIEN	JEAN-PHILIPPE	1	177	1
150195	DURETTE	SHAWN	1	167	1
144213	FRENIERE	CHRISTIAN	1	166	1
156839	DUGAS	VICTOR	1	166	2
156780	MATHIEU-DESJARDINS	VICKI	1	161	1
150813	PARADIS	LOUIS-CARL	1	160	1
156002	GIRARD	DEREK	1	157	1
156169	BEAUDET	KRYSTELLE	1	157	2
075994	TANGUAY	MARTIN	1	156	1
155127	SAFAEERAD	ARTHUR	1	155	1
156195	JUDD	STEVE	1	149	1
156274	GODBOUT	LOUIS	1	146	1
156843	AITELMAHRA	YOUNES	1	145	1
155666	PARE	DENIS	1	140	1
155807	CASTRO MOREIRA	JOEL	1	137	1
155764	THOMASSIN	STEVE	1	137	2
094772	GAMACHE	CLAUDE	1	135	1
034969	VEZINA	ROBERT	1	132	1

ID	NOM	PRÉNOM	AN (S)	JOUR (S)	BRIS D'ÉGALITÉ
151184	DESILETS	GUILLAUME	1	130	1
155947	GIFFARD	SIMON	1	130	2
156798	BLANCHET	ANDY	1	130	3
128793	GRENIER	STEVE	1	126	1
074767	BOUCHARD LABRECQUE	DANNY	1	124	1
150330	FLEURY	JEAN-BENOIT	1	123	1
123643	LELIEVRE	KEVIN	1	120	1
148037	RACETTE	JEAN-BENOIT	1	120	2
156046	FORTIER	MICHAEL	1	120	3
156506	VAN DEN ELZEN	STEVE	1	120	4
156125	HENRY	MICHEL	1	118	1
156212	ARSENAULT-HUOT	LOUIS-PHILIPPE	1	118	2
155965	ANCTIL	JEAN-ROBERT	1	115	1
155826	JONES	MARIUS	1	114	1
048455	BEAULIEU	CHARLES	1	114	2
090622	THERIAULT	MICHEL	1	111	1
023137	BOUCHER	MAXIME	1	106	1
155766	FRENETTE	JULIEN	1	102	1
157838	CHAMPAGNE	PIERRE-LUC	1	96	1
158573	LABRECQUE	FRANCIS	1	70	1
156243	BEAUDOIN	PATRICK	1	69	1
138284	JOBIDON	WILLIAM	1	69	2
144851	AUGER	STEPHANE	1	13	1
154377	DRAPEAU	DANIEL	0	244	1
157106	BEDARD	FRANCIS	0	243	1
131623	MORIN	MATHIEU	0	242	1
159159	GODBOUT	MAXIME	0	238	1
151447	GOULET	MATHIEU	0	238	2
159399	DESGAGNE	PIERRE-LUC	0	238	3
090797	THOMASSIN	BRIAN	0	217	1
161817	LINTEAU	MARC	0	190	1
161854	CLOUTIER	PIERRE-LUC	0	188	1
161819	O'DESS	SIMON	0	182	1
144800	FOURNEL	PIERRE	0	180	1
156089	LEGARE	MICHEL-OLIVIER	0	173	4
028191	LORTIE	BENOIT	0	172	1
148961	BERNARD	ANTHONY	0	172	2
152782	KISTABISH	NOKA	0	172	3
158226	WATSON	YOAN	0	172	4
163208	GRONDIN	JIMMY	0	172	5
151469	SAVARD	VALERIE	0	171	1
163199	GIROUX	ANDRE-SIMON	0	171	2
159264	PAQUET	ALEXANDRE	0	170	1
163207	VILLENEUVE	KEVIN	0	169	1
163192	MELANSON	RENE	0	168	1
149937	JEAN	DANIEL	0	167	1
131798	PARE	SIMON	0	167	2
094809	SAVARD	GERVAIS	0	167	3
163185	MARTINEAU	GILLES	0	167	4
158648	RENAUD-TURCOTTE	MARTIN	0	167	5
122342	LAVOIE	MANUEL	0	167	6
125784	BRISEBOIS	JEAN-FELIX	0	165	1
163104	DEMERS	KAVEN	0	165	2
043335	GAUVIN	PHILIPPE	0	163	1
156844	BELLEFLEUR	JONATHAN	0	163	2
166295	LEFEBVRE	FRANCOIS-PHILIPPE	0	162	1

ID	NOM	PRÉNOM	AN (S)	JOUR (S)	BRIS D'ÉGALITÉ
161757	DUVAL	FRANCOIS	0	161	1
160847	RIVARD	ALAIN	0	160	1
133443	ROUSSEAU SAVARY	RENAUD	0	159	1
133569	TREMBLAY	JOCELYN	0	158	1
132419	GAMACHE	PIERRE	0	136	1
165480	PARE	DOMINIQUE	0	136	2
165415	HARVEY	GABRIEL	0	125	1
166290	MADORE	DANIEL	0	118	1
118033	DROUIN	MARC-OLIVIER	0	113	1

LISTE D'ANCIENNETÉ DES EMPLOYÉS RÉGULIERS
AU 31 DÉCEMBRE 2018

ID	NOM	PRÉNOM	AN (S)	JOUR (S)	BRIS D'ÉGALITÉ
010764	RHEAUME	DENIS	37	212	1
003315	ROUSSEAU	ALINE	36	89	1
010747	ASSELIN	LAURIER	35	134	1
050825	TRUDEL	JACQUES	34	65	1
011143	OUELLET	MARTIN-P	33	254	1
003629	POITRAS	MICHEL	33	221	1
058228	DAIGLE	BENOIT-A	33	216	1
057703	HAAS	LOUIS	33	215	1
011217	BAILLARGEON	MARCEL	33	205	1
011168	BEDARD	GAETAN-B	33	121	1
014487	BEDARD	MARCEL	33	61	1
010514	BRAUN	ALAIN	33	30	1
014655	FONTAINE	MARIO	32	224	1
050408	BERNIER	ALAIN-A	32	136	4
013733	CADORET	RICHARD	32	130	1
050415	THIBAUT	DONALD	31	161	3
050417	LANGLOIS	YVES	31	160	2
141921	TREMBLAY	LOUIS	30	199	1
010594	GIGNAC	STEPHANE	30	185	1
013123	BERGERON	JEAN-FRANCOIS	30	87	1
010590	COUTURE	FRANCOIS	30	79	1
011737	LEMELIN	LAURENT	30	11	1
011159	CAUCHON	STEPHAN	29	185	1
012149	POIRIER	YVES	29	152	1
014965	TREMBLAY	FRANCOIS	29	133	1
060465	HAMEL	REJEAN	29	11	3
012308	LAROCHE	VINCENT	28	258	1
004240	TANGUAY	REJEAN	28	257	1
004372	POIRIER	ALAIN	28	256	1
004410	FLEURY	ALAIN	28	231	1
011298	BROCHU	SYLVAIN	28	198	1
141867	MORIN	PATRICK	28	114	1
004124	LEMOINE	ALAIN	28	75	1
050439	SAVARD	MARIO	28	20	3
050447	DUVAL	MARIO	28	20	5
050449	LAFLEUR	CLAUDE	28	20	6
050448	ARSENAULT	YVAN	28	20	8
050450	DUBOIS	CHRISTIAN-D	28	20	9
014704	GOUPIL	ANDRE	27	244	1
013468	TARDIF	LUC	27	215	1

ID	NOM	PRÉNOM	AN (S)	JOUR (S)	BRIS D'ÉGALITÉ
011318	BACON	DANIEL	27	190	1
010852	CLOUTIER	HAROLD	27	187	1
010765	SIMARD	YANNICK-A	27	161	1
012511	FAUCHER	DANIEL	27	90	3
012775	NEILSON	PIERRE	27	90	5
012510	CARDINAL	ERIC	27	80	1
141864	LEVESQUE	GINO	27	69	1
141873	ROY	LUC	27	69	2
003996	BEGIN	CLAUDE-B	27	63	1
012604	D'ASTOUS	YVON	27	60	2
012705	ISABELLE	NANCY	27	50	2
012580	CAOUCETTE	JEAN-FRANCOIS	27	50	10
010853	CLOUTIER	MARC-A	27	40	1
012638	FORTIER	DENIS	27	40	2
012600	COUTURE	CLAUDE-B	27	30	1
011738	MARTEL	SYLVAIN	27	20	1
050455	BOUCHER	DANIEL-A	26	250	1
013740	DIONNE	DORIS	26	246	1
013741	D'ANJOU	DANIEL	26	241	1
050459	BEAUMONT	GUY	26	239	1
012806	RHEAUME	FRANCOIS	26	236	1
013449	COULOMBE	TELESPHORE	26	231	1
012689	GUAY	ERIC	26	231	3
012636	FORCIER	ALAIN	26	217	1
012795	POULIOT	GHISLAIN	26	202	1
012537	BELAND	JEAN-LUC	26	192	1
004814	TREMBLAY	LAVAL	26	181	1
004385	FALARDEAU	SIMON	26	93	1
012331	RENAUD	SIMON-A	26	57	2
013743	FORTIN	YVES	26	27	1
013488	BERTHIAUME	LUC	26	10	1
013489	BRAULT	FRANCOIS	26	7	1
004417	RENAUD	JEAN	26	6	1
014802	MARCOTTE	DENIS	25	258	1
004581	BLAIS	MARIO	25	230	1
141856	DUBUC	JULIE	25	229	1
004416	BERGERON	MICHEL-A	25	180	2
012719	LAFLAMME	LOUIS	25	143	1
012332	LAPOINTE	MARTIN	25	121	1
012534	BEDARD	CLAUDE	25	67	1
005336	MADEIRA	ANTONIO	25	20	1
004580	BEDARD	DENIS	25	12	1
013460	GODIN	STEEVE	24	254	2
050436	LAVOIE	JEAN-B	24	229	1
004816	GOUPIL	DENIS	24	224	1
004606	COTE	LAURENT	24	221	1
004896	ST-PIERRE	BRUNO	24	195	1
004605	LAMOTHE	RAYNALD	24	103	1
013138	TREMBLAY	MARTIN-A	24	46	1
141875	TARDIF	CLAUDE	23	254	1
006050	POULIOT	MARCEL	23	210	1
011328	COTE	BRUNO	23	205	1
010766	TREMBLAY	JEAN-LUC	23	160	1
004831	GINGRAS	MARIO	23	132	1
012514	LAGACE	JACQUES	23	125	1
012854	TREMBLAY	MARC-ANDRE	23	125	2

ID	NOM	PRÉNOM	AN (S)	JOUR (S)	BRIS D'ÉGALITÉ
004842	BOURASSA	ALAIN	23	95	1
010856	VERRET	MARCO	23	94	1
013752	SHEAFF	JAMES	23	43	1
004783	ROSS	MARC	23	34	1
013454	HACHE	RAYMOND	23	28	1
004843	GIGUERE	BENOIT	23	14	1
011292	TRUDEL	DONALD	23	11	1
006104	BLOUIN	ANDRE-G	22	251	1
141919	PICARD	RICHARD	22	239	1
011332	GAGNON	MARIO-B	22	220	1
006808	DELISLE	LUCIEN	22	209	1
011830	GAGNON	MARIO-A	22	187	1
013482	MARCOTTE	STEVE	22	170	1
012333	GUERETTE	JULIE	22	147	1
012151	DENIS	MAURICE	22	143	1
006944	BOUCHARD	ANDRE-B	22	131	1
010858	LETELLIER	STEPHAN	22	124	1
012840	ST-GELAIS	MAURICE	22	122	1
013456	LANDRY	YVES	22	119	1
006999	PAGEAU	LAURENT	22	105	1
012287	MILHOMME	ERIC	22	82	1
141850	BRETON	DANIEL	22	70	1
014550	CAREAU	GAETAN	22	19	1
005402	ALAIN	JEAN-FRANCOIS	21	252	1
005403	CHOUINARD	GINO	21	233	1
141905	CADORETTE	BENOIT	21	229	1
141852	COTE	PASCAL	21	189	1
011439	DESJARDINS	CLAUDE	21	135	1
006105	PELLETIER	ROBIN	21	63	1
012334	GUIMONT	FRANCOIS	21	56	1
007879	BOURASSA	ERIC	21	13	1
014529	BOUCHER	GAETAN	21	10	1
007992	DROLET	CLEMENT	20	226	1
004359	CARON	JEAN-C	20	222	1
012785	PARENT	ESTHER	20	208	1
004361	GUILBAULT	LUC	20	205	1
004404	LACHANCE	DANIEL	20	201	1
014492	BEDARD	STEEVE	20	187	1
004357	NESS	JEAN-PIERRE	20	180	1
141914	HOUDE	MICHEL	20	157	1
141851	BRISSON	CLAUDE	20	154	1
004839	GINGRAS	DOMINIC	20	153	1
006004	AUBRY	JOHANNE	20	149	1
005718	COCKS	CLAUDE	20	147	2
004575	BELANGER	GAETAN	20	139	1
141857	GAUTHIER	ALAIN	20	138	1
013126	MARQUIS	JEAN-FRANCOIS	20	135	1
013756	LAMBERT	ANDRE	20	127	1
010635	GRAVEL	LOUIS	20	89	1
004576	PARADIS	DOMINIC	20	89	2
006980	BERNARD	JOSEE	20	85	1
011879	MAHEUX	ALAIN	20	84	1
006791	DUMAIS	MYLENE	20	68	1
004586	GAUTHIER	ERIC	20	60	1
014661	FORTIN	ROBERT	20	11	1
004616	LETOURNEAU	PIERRE	19	258	1

ID	NOM	PRÉNOM	AN (S)	JOUR (S)	BRIS D'ÉGALITÉ
008233	BRADFORD	ROBERT	19	249	1
008029	BERNARD	JACQUES	19	245	1
011364	LAROCHE	FREDERIC	19	196	1
013492	MORENCY	SERGE	19	171	1
007362	ROCHETTE	GUY	19	163	1
141866	METHOT	JEAN-FRANCOIS	19	142	1
006979	PAGEAU	LYNDA	19	125	1
007409	FEENEY	KATHY	19	76	1
004772	CROTEAU	LOUIS	19	49	1
004773	PAQUETTE	BRUNO	19	46	1
007281	ADAMS	JOHANNE	19	19	1
008150	RICHARD	SERGE	19	11	1
014485	BEDARD	JACQUES-C	18	227	1
013122	BOUCHER	DANIEL-B	18	210	1
006027	BERNIER	MARIO-B	18	200	1
012826	ROY	MARC-ANDRE-B	18	174	1
014648	FARRELL	STEPHANE	18	150	2
014961	THOMASSIN	CLAUDE-B	18	141	1
009227	BELANGER	LUCIEN	18	133	1
009256	GRENIER	STEVE	18	120	1
005020	MATTE	DANIEL	18	118	1
012656	GAGNE	DANIEL	18	98	1
012186	DELISLE	LOUIS	18	86	1
007884	DOUILLARD	LYNDA	18	84	1
014758	LANGLAIS	CLAUDE	18	77	1
008062	BOUFFARD	DAVID	18	69	1
014681	GAUVIN	DENIS-C	18	62	2
013466	MARTICOTTE	DANIEL	18	55	1
005019	GUILLOU	FRANCOIS	18	40	1
141909	DOYER	NORMAND	18	24	1
012294	OUELLET	GHISLAIN	17	243	1
014885	PLANTE	RICHARD	17	232	1
007882	GAMACHE	MARIE-CLAUDE	17	230	1
012684	GOUGE	PIERRE	17	223	1
014597	DEFOY	MARIO	17	212	1
050482	GOSSELIN	DAVID	17	205	1
009635	ROWLEY	GARY	17	205	2
007322	BEGIN	STEVE	17	180	1
007993	CARBONNEAU	RACHEL	17	179	1
012171	TURGEON	MICHEL	17	177	1
050472	CLICHE	GASTON	17	175	1
007995	BERUBE	MARYSE	17	166	1
005401	CHASSE	DANIEL	17	156	2
007996	PICHE	FRANCE	17	136	1
009802	LEMIEUX	DANY	17	134	1
009215	OUELLET	DANIEL	17	125	1
009835	GOULET	DANIEL	17	121	1
014986	VILLENEUVE	MICHEL-B	17	114	1
014483	BEDARD	GUY-B	17	112	1
009441	BONSAINT	STEPHANE	17	103	1
008109	FRADET	ERIC	17	100	1
010105	LEVESQUE	PIERRE	17	85	1
010108	ANDREWS	DANY	17	83	1
010112	CYR	DANIEL	17	81	1
141854	DEBLOIS	HAROLD	17	79	1
013131	PAQUET	SIMON-B	17	50	2

ID	NOM	PRÉNOM	AN (S)	JOUR (S)	BRIS D'ÉGALITÉ
014552	CARON	JEAN-CLAUDE	17	50	3
013766	BERNARD	GAETAN	17	40	1
054707	BROUSSEAU	MARIO	17	35	1
054706	BEDARD	YVES	17	35	2
054710	TURGEON	DENIS	17	35	3
054709	RODRIGUE	BRUNO	17	35	4
054704	LESSARD	DAVID	17	35	5
054703	BERGERON	MICHEL-B	17	35	7
012790	PLANTE	GILLES-B	17	29	1
013765	BRISSON	STEPHANE	17	20	1
014675	GARNEAU	ALAIN	16	256	1
009813	BADEAU	DENIS	16	242	1
009058	MORIN	VALERIE	16	234	1
019225	GENEST	MARIO	16	231	1
009816	NADEAU	FRANCOIS	16	223	1
004411	DURAND	STEPHANE	16	218	1
009656	PICARD	GAETAN	16	212	1
012337	FORTIN	PATRICK	16	210	1
009014	BELANGER	MICHEL-F	16	209	1
012291	NOREAU	BERNARD	16	208	1
141868	NOEL	PATRICK	16	208	2
008231	GAGNON	MANON	16	205	1
011621	PAQUET	GASTON	16	185	1
011553	PELLETIER	RICHARD-B	16	184	1
011358	PAQUET	DOMINIQUE	16	183	1
009259	FOREST	ANDREE	16	181	1
010767	TREMBLAY	JEAN-SEBASTIEN	16	172	1
011350	MORENCY	YVES	16	169	2
011370	BACON	STEVE	16	164	1
011487	SIMARD	CLAUDE	16	158	1
009034	LAPOINTE	MICHEL-H	16	152	1
009030	HOUDE	YVON	16	151	1
009060	BEAULIEU	KARINE	16	145	2
017535	BONNEAU	BERNARD	16	142	1
017616	SAVARD	MARTIN-M	16	142	2
012665	GARIEPY	DENIS	16	142	3
009017	PERREAU	PAUL	16	136	1
017963	BOIVIN	PIERRE	16	109	1
011361	DUCHESNE	MARC	16	106	1
018382	CLOUTIER	STEPHANE	16	94	2
013768	LEGARE	BILLY	16	93	1
014504	BERNIER	SEBASTIEN	16	91	1
009021	FORTIN	JOHANNE	16	65	1
011359	DESBIENS	MATHIEU	16	57	1
010673	LAPOINTE	PIERRE-A	16	51	1
011488	CIMON	JEAN-FRANCOIS	16	37	1
018332	TALBOT	LUCIE	16	34	1
017536	SENECAL	ALAIN	16	13	1
019641	MEUNIER	MICHEL-REGIS	16	12	1
013476	DUSSAULT	ALAIN	16	9	1
011642	BELAND	FREDERIC	16	7	1
017002	DARVEAU	MARC	16	3	1
003793	BOUTIN	CHRISTIAN	15	259	1
010178	SANSCHAGRIN	PATRICK	15	248	1
011564	BERNIER	STEEVE	15	244	1
011557	FILION	MARTIN	15	233	1

ID	NOM	PRÉNOM	AN (S)	JOUR (S)	BRIS D'ÉGALITÉ
013140	BARON	ANICK	15	231	1
010180	VALLEE	GAETAN	15	227	1
011648	BRIDEAU	SERGE	15	222	1
017148	MAROIS	FRANCOIS	15	222	2
009027	DUBE	HELENE	15	217	1
009584	COURCY	MICHEL	15	213	1
012340	DROUIN	DAVID-A	15	212	2
014386	PARENT	DANIEL	15	204	1
020203	SIMARD	TONY	15	204	2
009586	DESMARAIS	SYLVAIN	15	199	1
011427	CYR	FREDERIC	15	199	2
013477	DUCHESNEAU	JEAN-FRANCOIS	15	194	1
020209	GOULET	CLAUDE-S	15	188	1
020014	HUARD	YVES-G	15	182	1
009902	PLAMONDON	MANON	15	176	1
020298	LEVASSEUR	FRANCOIS	15	169	1
141845	ALBERT	PHILIPPE	15	169	2
020133	DROLET	YVAN	15	153	1
020012	RATHEE	GINO	15	147	2
010668	MAILLOUX	ERIC	15	143	1
021127	ALEXANDRE	ERIC	15	128	1
014381	DUQUET	CHARLES	15	127	1
020581	DUFOUR	PATRICK	15	124	1
017146	DUMONT	SONIA	15	123	1
019676	ROUSSEAU	MARC	15	118	1
010672	HARDY	ALAIN	15	112	1
020278	MORISSETTE	JACQUES-B	15	109	1
020806	CHARLAND	CHRISTIAN	15	109	2
019522	BOUCHARD	DANIEL	15	107	1
019495	GRENIER	MARC-T	15	93	1
012426	ROCHEFORT	CHANTAL	15	87	1
011586	THIBEAULT	MAXIME	15	85	1
021507	LEPAGE	JACQUES	15	83	1
009850	CLOUTIER	MICHEL	15	81	2
019953	FABER	YVES	15	78	1
019536	MARQUIS	SYLVAIN	15	78	2
011558	VANDAL	MICHEL	15	71	1
020083	GAGNON	BENOIT-B	15	69	1
019506	RACINE	STEPHANE	15	58	1
012336	MORISSETTE	AUDREY-B	15	43	1
020135	LAFOREST	ROLAND	15	34	1
020094	CAMERON	PIERRE	15	31	1
019984	MICHAUD	MARTIN	15	30	1
018357	LECLERC	ANDRE-H	15	27	1
020558	MICHAUD	FRANCIS	15	19	1
020090	CARON	SYLVAIN-B	15	4	1
020015	MARTEL	CHRISTIAN	15	0	1
019535	GIRARD	SYLVAIN-A	14	256	1
141865	MATTE	PIERRE-LOUIS	14	249	1
020186	ROY	CHRISTIAN	14	244	1
021818	OUELLET	YVAN	14	240	1
021822	FALARDEAU	DANIEL	14	239	1
020132	GAGNE	THIERRY	14	238	1
020182	DROUIN	ANTOINE	14	238	2
020086	HUOT	STEPHANE	14	237	1
020131	MASSON	MARTIN	14	232	1

ID	NOM	PRÉNOM	AN (S)	JOUR (S)	BRIS D'ÉGALITÉ
019985	FRENETTE	MELANIE-G	14	228	1
021273	OUELLET	ROLAND	14	226	1
012439	FALARDEAU	PATRICK	14	225	1
141861	LACHANCE	SIMON	14	209	1
020148	VILLENEUVE	MARIE-CLAUDE	14	207	1
020096	BEGIN	STEPHANE	14	204	1
021201	GAUTHIER	HAROLD	14	204	2
011418	MILLER	RICHARD-B	14	204	3
010670	L'ITALIEN	MARIO	14	203	1
020702	TREMBLAY	MARC-C	14	195	1
020020	BOUCHER	PASCALE	14	194	1
020149	LAFOND	ANDRE	14	191	1
021106	POTVIN	STEPHANE	14	186	1
021912	BOULAY	PHILIPPE	14	185	1
021108	ST-AMANT	MARTIN	14	185	2
020185	MAHEUX	STEEVE	14	184	1
020346	THOMASSIN	KARL	14	177	1
020095	TREMBLAY	MARIO-T	14	166	1
019527	LEBLOND	NADINE	14	163	1
021280	MARTINEAU	SIMON	14	162	1
141853	DE L'ETOILE	VIANEY	14	158	1
022980	LEGARE	DAVE	14	154	1
022981	FLEURY	STEPHANE	14	151	1
023324	PERRON	KENNEDY	14	148	1
023062	DUMONT	SERGE-R	14	144	1
009805	ROBERTS	MICHEL	14	143	1
022450	THIBAUT	GUILLAUME	14	141	1
022909	LAPIERRE	MARTIN	14	139	1
011560	LAVOIE	CARL	14	122	1
023444	CROTEAU	SYLVAIN	14	120	1
021234	CHABOT	ERIC	14	117	1
022938	MOTARD-BELANGER	NICOLAS	14	112	1
023596	NAUD	JEAN-YVES	14	108	1
023623	BEAULIEU	PIERRE	14	105	1
023799	GALIBOIS	YVES	14	102	1
022361	LAPIERRE	ERIC	14	96	1
021268	GOULET	NADINE	14	96	2
023876	GENOIS	DOMINIQUE	14	88	1
023879	ROBITAILLE	STEVE-A	14	87	2
023200	DUBEAU	JACQUES-A	14	83	1
023622	BEAUREGARD	JEAN-FRANCOIS	14	82	1
022029	FERLAND	STEEVE	14	81	1
023322	RENAUD	PIERRE-R	14	78	1
022049	COTE	YVES	14	57	1
022346	BOLDUC	JEAN	14	49	1
021771	ROYER	FRANCOIS	14	44	1
021180	GARNEAU	STEEVE	14	44	2
021290	CARON	SYLVAIN-Z	14	39	1
141869	NOLET	GUILLAUME	14	36	1
021929	GIGUERE	STEPHAN	14	32	1
021237	COLLIN	PIERRE-P	14	31	1
021289	GUAY	CARL	14	26	1
024150	LESSARD	JACQUES	14	15	1
021959	LACASSE	DAVE	14	10	1
020151	GOURDEAU	LOUIS	14	7	1
023321	DAIGLE	ANDRE	14	2	1

ID	NOM	PRÉNOM	AN (S)	JOUR (S)	BRIS D'ÉGALITÉ
021288	TREMBLAY	MARTIN-PIERRE	14	0	1
021745	BEDARD	NOEL	14	0	2
021953	NELSON	STEVE	13	259	1
024182	GODIN	PATRICK	13	258	1
023569	FRECHETTE	STEPHANE	13	255	1
024237	VERVILLE	SYLVAIN	13	238	1
021274	PLOURDE	CHANTAL	13	234	1
020183	FOURNIER	PATRICK	13	232	2
024149	SEABORN	MARC	13	228	1
021958	MORENCY	MARTIN-Z	13	228	2
021769	VILLENEUVE	MATHIEU	13	224	1
141859	JARDIN	BERTRAND	13	223	1
024279	MARTIN	BENOIT	13	217	1
021951	THERIAULT	PATRICK-T	13	216	1
017004	HOULE	ANDRE	13	208	1
011356	VERMETTE	SYLVAIN	13	207	1
008317	DERY-DESCHENES	JEREMY	13	201	1
013165	RODRIGUE	SHEILA	13	199	1
021236	MORISSETTE	JOCELYN	13	194	1
022486	LANGEVIN	DENIS	13	193	1
141849	BOULIANE	DANIEL	13	174	1
024353	BEAULIEU	LAURENT	13	172	1
021270	DURETTE	MARCEL	13	171	1
024387	DOMPIERRE	MARIO	13	171	2
141858	GENEST	ERIC	13	168	1
024127	LAWSON	JOHN	13	166	1
024100	VILLENEUVE	RICHARD	13	165	1
024700	ETHIER	JEAN-CLAUDE	13	148	1
022496	L'ITALIEN	GENEVIEVE	13	147	1
141874	TANGUAY	RICHARD	13	139	1
023113	LEBLANC	VINCENT	13	137	1
024881	BOILY	SEBASTIEN	13	134	1
009164	BUREAU	DAVID	13	131	1
022527	BOUDREAU	NICOLE	13	126	1
020137	BELANGER	MARIO	13	119	1
025270	HOUDE	SYLVAIN-A	13	117	1
025256	GRONDINES	DONALD	13	114	1
022520	PELLETIER	JEAN-D	13	113	1
022516	GENDRON	LOUISE	13	111	1
024702	ST-MICHEL CARON	GUILLAUME	13	102	1
022997	THIVIERGE	CLAUDE	13	93	1
024384	THIBAUT	PASCAL	13	92	1
024125	AUCLAIR	STEVE	13	89	1
023171	GIRARD	CLAUDE-J	13	86	1
023789	BEAUSEJOUR	DANIEL	13	78	1
021747	LABERGE	LUCIE	13	77	2
025686	CORCORAN	STEVEN	13	75	1
022998	HAMELIN	LOUIS	13	75	2
025672	CARDOSO	EUDENIR	13	73	1
024701	BOIVIN	ANDRE-C	13	66	1
024134	DOYON	HUGO	13	63	1
024608	VEILLEUX	SEBASTIEN-V	13	60	1
019621	TREMBLAY	SYLVAIN-C	13	55	2
023575	DROLET	DENIS-J	13	31	1
023170	FLIBOTTE	FRANCOIS	13	26	1
141903	GOUDREAU	MARTIN	12	256	1

ID	NOM	PRÉNOM	AN (S)	JOUR (S)	BRIS D'ÉGALITÉ
017866	BRISSON	SYLVAIN	12	250	1
023172	DESSUREAULT	JEAN-FRANCOIS	12	238	1
017892	LACHANCE	BENOIT	12	229	1
024135	LAFLAMME	JEAN-FRANCOIS	12	215	1
023608	CHABOT	LISE	12	210	1
027799	POURCELOT	DANIEL	12	202	1
027810	CARDINAL	STEPHANE	12	202	2
024439	TOUPIN	MICHEL	12	198	1
025207	RHEAUME	YVAN	12	197	1
027839	BEDARD	SYLVAIN-B	12	191	1
024629	BUTEAU	BENOIT	12	185	1
024136	SUTTON	STEVE	12	181	1
027898	LECLERC	FREDERIC-B	12	178	1
024276	MPANGAZA	EMMANUEL	12	177	1
027932	RODRIGUE	ALAIN	12	164	1
028016	COTE	PATRICE	12	162	1
028033	LEVESQUE	MARTIN-E	12	161	1
008782	FRECHETTE	JEROME	12	157	1
027934	DESCHENES	DANY	12	156	1
023606	DROUIN	YANNICK	12	137	1
027944	TREMBLAY	DANY	12	136	1
028227	DUMAS	MARIE	12	136	2
028347	ALAIN	MARIO	12	132	1
027837	PELLETIER	JIMMY	12	126	1
024630	MIVILLE	CLAUDE	12	110	1
023570	COUILLARD	DAVE	12	107	1
028882	BOISSONNEAULT	LUC	12	105	2
028883	DUPLAIN	BENOIT-MARC	12	105	3
025684	DESJARDINS	SYLVAIN	12	102	1
020150	TOURIGNY	KAREN	12	99	1
028851	LEBLOND	GAETAN	12	92	1
024825	HALLE	BOBBY	12	89	1
024461	BROUSSEAU	STEPHANE	12	78	1
028032	COTE	DANIEL-B	12	77	1
021960	FORTIER	NANCY	12	74	1
024698	TALBOT	MARTIN	12	66	1
024963	CORRIVEAU	PIERRE	12	65	1
023791	SIMARD	NORMAND-B	12	48	1
025074	COLLIN	STEEVE	12	47	1
024137	CANTIN	MARIO	12	46	1
024637	DEMERS	NATACHA	12	43	1
028850	FOURNIER	PATRICE	12	34	1
027758	SIMARD	DENIS-M	12	28	1
003726	GIGUERE	MARTIN-A	12	25	1
007036	DOIRON	ALAIN	12	20	1
024457	SIMARD	EMILIE	12	2	1
024459	BOURGET	CLAUDE	11	248	1
002874	OUELLET	GUY	11	239	1
141860	LACHANCE	DAVID	11	219	1
027916	COTE	JACQUES-A	11	216	1
141870	PELLETIER	KEVEN	11	214	1
024460	BRIND'AMOUR	STEPHANE	11	201	1
024533	COUTURE	DENIS-C	11	197	1
027763	HATUNGIMANA	LEONARD-CHARLES	11	196	1
024830	PROULX	NELSON	11	195	1
029990	LAROCHELLE	JAYSON	11	193	1

ID	NOM	PRÉNOM	AN (S)	JOUR (S)	BRIS D'ÉGALITÉ
029615	ROY	YVAN-A	11	191	1
029614	ARSENEAULT	MARC	11	182	1
024456	BOUCHARD	NADIA	11	168	1
024609	MONTERROZA	ALVARO	11	157	1
024695	GARNEAU	ERIC	11	154	1
029992	DUTREMBLE	ABBY	11	153	1
024448	CUNNINGHAM	LUC	11	149	1
027941	BELANGER	ERIC	11	148	1
024824	VERRET	STEPHANE	11	148	2
024986	ARSENEAULT	ERIC	11	143	1
025878	BEDARD	MARTIN-B	11	138	1
030099	MOYA	RAFAEL	11	138	2
028109	DORE-SAVARD	CHRISTIAN	11	133	1
024699	TALBOT	MARC	11	132	1
029991	GINGRAS	JORDAN	11	131	1
027918	VEZINA	PATRICK-A	11	126	1
024715	PLANTE	BENOIT	11	125	1
030346	BUSSIÈRES	DANNY	11	108	1
030665	GAGNE	MARIO-A	11	100	1
029819	FRECHETTE	MATHIEU	11	99	1
024446	LESSARD	DENIS	11	96	1
009578	BOULIANE	DANIEL	11	89	1
024980	LE MAY	DOMINIC	11	75	1
025899	SAVARD	REMI	11	26	1
031856	EMOND	ERIC-E	11	16	2
031854	GARANT	FRANCOIS-A	11	16	3
024884	POIRIER	PIERRE-P	11	16	5
029746	PICHETTE	JEROME	11	10	1
025890	RICHARD	YVAN	11	2	1
034300	PELLETIER	MICHEL	10	256	1
034301	MARTEL	LUC	10	252	1
028188	KABALIRA	ROBERT	10	251	1
034278	JEFFREY	DANIEL	10	251	2
024900	GAGNON	DANIEL-J	10	249	1
023792	DOUILLARD	DENIS	10	240	1
025068	DROUIN	PIERRE	10	240	2
029745	BOURGAULT	DANNY	10	233	1
034342	POIRIER	JEAN-BENOIT	10	231	1
007466	BREARD	JEAN-SEBASTIEN	10	227	2
030095	BRETON	MARIO-A	10	224	1
024985	PRIMEAU	DOMINIC	10	222	1
003903	MENARD	MARIO	10	220	1
034385	CARRIER	HUGUES	10	213	1
029758	MEILLEUR	CHARLES	10	211	1
024703	PARE	MARC	10	195	1
034425	PERREAULT	JEAN-FRANCOIS	10	180	1
141917	MARCOTTE	JEAN-FRANCOIS	10	174	1
141922	TREMBLAY	MAXIME	10	173	1
028193	LAFLEUR	STEVE	10	155	1
037621	DORION	RICHARD	10	138	2
029375	FILTEAU	FRANCOIS	10	134	1
141918	OUELLET	PIERRE	10	130	1
024692	BLAIS	MATHIEU	10	130	2
037648	VEZINA	CLERMONT	10	122	1
036730	MITCHELL	CHRISTINE	10	119	1
034913	ROBITAILLE	PIERRE-LUC	10	116	1

ID	NOM	PRÉNOM	AN (S)	JOUR (S)	BRIS D'ÉGALITÉ
028192	ROCHON	BRUCE	10	90	1
008739	PEPIN	CLAUDE	10	89	1
035883	COTE	YVON	10	82	1
024875	LAFLAMME	PATRICK-B	10	70	1
028849	COULOMBE	ALEXANDRE	10	49	1
030098	LINDSAY	FELIX	10	44	1
034568	SILVA	MARCELO	10	32	1
028119	DESMARAIS	SYLVAIN-G	10	31	1
029352	PAQUET	DENIS	10	30	1
041716	APRIL	SYLVAIN	10	17	1
029371	PICHETTE	DONALD	9	241	1
029376	RICHARD	SERGE-R	9	213	1
036125	BELANGER	FRANCOIS	9	206	1
028194	ROCHETTE	JIMMY	9	205	1
029367	BORDELEAU	DANIEL	9	176	1
034699	VALLIERES	CLERMONT	9	175	1
017600	BRASSARD	MAXIME	9	170	1
035793	LAROCHE	STEPHANE	9	158	1
043843	COUTURE	FREDERICK	9	152	1
044043	TREMBLAY	FRANCOIS	9	151	1
041977	LONGTIN	DARYUS	9	134	1
027693	BEDARD	BRUNO	9	119	1
029816	CHAREST	SEBASTIEN	9	105	1
030145	PARE	STEPHANE	9	92	1
141911	DUCLOS	MICHAEL	9	91	1
031354	ALAIN	MICHEL JR	9	55	1
029443	BEDARD	ALAIN	9	46	1
044323	OHL	JAN-ERIK	9	44	1
048491	CARRIER	DENIS	9	39	1
046590	GAGNON	DANY	9	39	2
029812	BOUCHARD	ERIK	9	38	1
035096	BELCOURT	NICOLAS	9	29	1
031356	GAGNON	EMILIE	9	27	1
029374	ALAIN	MICHEL	9	25	1
049336	ROUSSEL	DAVE	9	9	1
049502	DIOTTE	MAXIME	9	4	1
046621	FRENETTE	PIERRE-LUC	8	228	1
067472	DALLAIRE	YANNICK	8	225	1
045446	BEGIN-PROULX	GUILLAUME	8	216	1
029827	MARTINEAU	GUY-A	8	201	1
029365	HARVEY-DUMAIS	JONATHAN	8	164	1
069975	JULIEN	JEAN-FRANCOIS-B	8	163	1
029822	HURENS	BENOIT	8	162	1
070063	MORASSE	NICHOLAS	8	156	1
028115	O'NEIL-MARCHAND	JIMMY	8	140	2
045481	HAMEL	PATRICK	8	137	1
141904	LABRIE	JEAN-BENOIT	8	106	1
040727	GAULIN	JEAN-YVES	8	102	1
035018	THIBAULT	STEPHANE	8	100	1
043841	OUBHAT	LHOSSINE	8	61	1
008556	PICARD	TOMMY	8	53	1
040563	BLOUIN	JEROME	8	40	1
029825	LAFOND	JEAN-FRANCOIS	8	32	1
040608	MORENCY	GHSILAIN	8	31	1
045470	MORISSETTE	DENIS	8	17	1
070962	MONTMINY	LUC	8	16	1

ID	NOM	PRÉNOM	AN (S)	JOUR (S)	BRIS D'ÉGALITÉ
036370	BISSON	GUY	8	13	1
029355	ROUSSEAU	YVES	8	10	1
040888	AUCLAIR	DANIEL	8	3	1
076651	GARCIA VANEGAS	DARWIN	7	259	1
071780	GILBERT	SERGE	7	235	1
045364	SAINT GERMAIN	JACQUES	7	232	1
080409	POULIOT	RAPHAEL	7	195	1
036741	JULIEN	RENE	7	177	1
042761	GAGNON	NICOLAS	7	168	1
082240	PICARD	SYLVAIN	7	155	1
048338	ROY	CATHERINE	7	150	1
082797	PAYEUR	GUILLAUME	7	138	1
066504	COTE	MICHAEL	7	134	1
047887	GAGNON	ROSE-MARIE	7	133	1
075149	GRAVEL	GUYLAINE	7	125	1
086952	SOUCY ROULEAU	XAVIER	7	121	1
066194	PAGE	MICHAEL	7	109	1
069780	RHEAUME	DANIEL	7	109	2
082531	DROUIN	MARIO	7	105	1
046202	GIGNAC-GIRARD	MAXIME	7	102	1
047899	LECLERC	SONIA	7	97	1
035714	FELLAHI	RACHID	7	94	1
085430	LAVOIE	ALEXANDRE	7	85	1
065031	LACAS	SYLVAIN	7	84	1
075196	SIMARD	MICHAEL	7	48	1
049240	LAROUCHE	SEBASTIEN	7	40	1
042946	PAQUET	NICHOLAS	7	6	1
073169	TREMBLAY LECLERC	FRANCIS	6	257	1
071170	SAVIC	DRAZAN	6	256	1
089337	CARRIER	HUGO	6	254	1
019655	COTE	JEAN-FRANCOIS-A	6	252	1
087577	LEMIEUX	ERIC	6	239	1
089393	FERLAND	JEROME	6	217	1
082631	MARTEL	CHRISTIAN	6	199	1
038523	DUFOR	CARL	6	194	1
026770	DUFRESNE	LOUIS	6	189	1
083707	CHOUINARD	LOUIS	6	182	1
049957	CHAPADOS	DANIEL	6	172	1
042327	DUBE	JEAN-FRANCOIS	6	160	1
090278	JOLICOEUR	GILLES	6	152	1
090333	GOSSELIN	DANIEL	6	124	1
088968	SAAM	PHILLIP	6	109	1
035807	CORRIVEAU	CHRISTIAN	6	96	3
035686	GAGNON	DOMINIC	6	95	1
088899	VEZINA-OUELLET	JONATHAN	6	91	1
081708	MARTIN	GUY	6	85	2
077687	LETOURNEAU	CARL	6	60	1
066551	GUERIN	MARC	6	49	1
078982	FERLAND	BRUNO	6	42	1
085561	FONTAINE	CEDRIC	6	32	1
141920	RODIER	MARC-ANDRE	6	31	1
141907	DE L'AUNIERE	FELIX	6	24	1
045190	CHOUINARD	YVES	6	22	2
036301	CHAMBERLAND	FRANCOIS	6	19	1
042816	RANCOURT	MICHEL	6	3	1
105719	BERNIER-FORTIN	MARTIN	5	259	1

ID	NOM	PRÉNOM	AN (S)	JOUR (S)	BRIS D'ÉGALITÉ
075658	TREMBLAY	DANY	5	248	1
049432	RANDRIA	ERIC	5	221	1
070062	LAVICTOIRE	PATRICK	5	206	1
024283	PAQUET	ALEXANDRE	5	192	1
102903	MILHOMME	MAXIM	5	171	1
079155	TURBIDE	JEAN-FRANCOIS	5	161	1
040635	PRUD'HOMME	VINCENT	5	135	1
067148	TREMBLAY	MARCO	5	126	1
082602	ROY	LUC	5	100	1
109406	LACHANCE	EMRY	5	96	1
096500	GAGNON	JOEL	5	92	1
121109	LABRECQUE	MARIO	5	91	1
107516	RAYMOND	ANTOINE	5	80	1
122898	GAUTHIER	STEEVE	5	67	1
036720	SIMARD	JEAN-FRANCOIS	5	29	1
121319	RIEL	DENIS	5	23	1
123502	BLOUIN	HAROLD	5	8	1
115135	HUOT	SYLVAIN	5	6	1
128666	COULOMBE	JONATHAN	4	258	1
105711	IMBEAULT	MAXIME	4	254	1
125760	SAVARD	MATHIEU	4	248	1
095364	FERRO	MAXIME	4	246	2
065866	BELANGER	MARTIN	4	245	1
080303	MARCOTTE	SYLVAIN	4	242	1
125896	BEAUDIN	DANY	4	237	1
049536	LAZO	FELIPE	4	229	1
126224	FAUTEUX	CHARLES	4	210	3
128559	COUTURE	DOMINIQUE	4	197	1
127153	HAMEL	LUC	4	193	1
045957	GRAVEL	JEAN-PHILIPPE	4	178	4
127159	DOYON	DOMINIC	4	173	1
104445	LAMBERT	REMI	4	162	1
130160	BOUDREAULT	JEAN	4	162	2
069790	TANGUAY	FRANCOIS	4	160	1
126760	DUBUC	TOMMY	4	125	1
131064	GIGUERE	GUY	4	90	1
137098	THIBAULT	GUILLAUME	4	82	1
091041	JOLIAT	JEAN-PAUL	4	65	1
133716	LESSARD	CHRISTOPHE	4	49	1
135001	LAFRANCE	JONATHAN	4	43	1
039783	DUBOIS	JOSEPH	4	39	1
133319	LEMAY	MARC-ANDRE	4	27	1
134077	FILION	JEAN FRANCOIS	4	17	1
113534	SAVARD	ANTOINE	4	10	1
078981	FERLAND	SAMUEL	4	3	1
090842	SEVIGNY	JACQUES	4	2	1
076920	LEBEL	JEAN-SEBASTIEN	3	258	1
135732	GUY	NORMAND	3	246	1
128678	LANDRY	LUDOVIC	3	232	1
131833	LECLERC	STEEVE	3	202	1
080298	VEILLETTE	JEAN	3	194	1
049244	SEVIGNY	JEAN-NICOLAS	3	186	1
134641	MORIN	JEAN-FREDERICK	3	177	1
138293	POTVIN	LUC	3	173	1
140423	L'HEUREUX	STEPHANE	3	156	1
140159	TERRIEN	JEROME	3	154	1

ID	NOM	PRÉNOM	AN (S)	JOUR (S)	BRIS D'ÉGALITÉ
138156	LABAD	PASCAL	3	135	1
132043	DESSUREAULT	PATRICE	3	130	1
140344	VALLERAND	PATRICK	3	130	2
129850	LECLERC	SEBASTIEN	3	105	1
138929	BLAIS-LAPOINTE	MAXIME	3	87	1
138471	PEPIN	MARIO	3	84	1
138482	TURGEON	JEAN-PHILIPPE	3	83	1
137680	DOSTIE	MICHEL	3	66	1
135474	CHABOT	VINCENT	3	36	1
139159	MORISSETTE	CARL	3	19	1
138463	BERNIER	MARTIN	3	13	1
138804	MCGRATH	KENNY	3	12	1
138681	ROBITAILLE	NICHOLAS	2	215	1
077568	LAROUCHE	DAVE	2	214	1
129325	BILODEAU	MARTIN	2	183	1
135473	WAGNER	NICOLAS	2	166	1
141564	RANCOURT-POULIN	ANTOINE	2	164	1
147928	BRETON	GUY	2	145	1
009234	RHEAULT	MARTIN	2	135	1
150249	GAMACHE	ETIENNE	2	130	1
138808	BERGERON	DANIEL	2	88	1
148763	GAGNON-GAUTHIER	CHARLES	2	32	1
148204	POULIN	SYLVAIN	2	24	1
046756	ST-PIERRE	BRIAN	2	20	1
149635	MARTIN	JACKY	1	250	1
138561	POITRAS	STEVE	1	238	1
112517	PEREIRA	FABIO	1	231	1
149800	AUDET	FRANK	1	215	1
152723	AVOINE	MARIO	1	133	1
143613	CHAREST	MATHIEU	1	119	1
142442	BAILLARGEON	STEVE	1	115	1
073616	ROY	FERDINAND	1	108	1
149611	FAUCHER	LUC	1	106	1
149426	KUATE	BERTRAND AIME	1	106	2
153654	SOUCY	CHARLES	1	39	1
159188	CAUCHON	JONATHAN	1	20	2
159364	KIRSCHER	FRANCK	0	251	1
130959	LEHOUX	JOANICK	0	251	2
152219	LACHANCE	JEAN-FRANCOIS	0	251	3
155193	LABRECQUE	ERIC	0	251	4
152505	BOUDREAULT	SEBASTIEN	0	251	5
159379	BOURASSA	ALEXANDRE	0	251	6
154960	DUPRE-GILBERT	MAXIME	0	236	1
134675	LANGLOIS	SAMUEL	0	199	1
157470	POULIOT	CHARLES-ERIC	0	181	1
134416	GAGNE	STEVE	0	162	1
163318	SAVARD	MARTIN	0	162	2
032384	BRETON	SERGE	0	152	2
156133	GRENIER	CARL	0	141	1
166781	MOISAN	FREDERIC	0	130	1
166305	ALLARD	VINCENT XAVIER	0	128	1
165103	MALENFANT	FRANCIS	0	111	1
163069	PETITCLERC	JEAN-PHILIPPE	0	99	1
072115	NERON	YANICK	0	76	1

ANNEXE « N » LETTRES D'ENTENTE EN VIGUEUR À LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Les lettres d'entente mentionnées à la présente annexe demeurent en vigueur à la signature de la convention collective.

- Lettre d'entente n° 9 : Entente relative à la rétrocession des activités de l'incinérateur et de l'usine de traitement des boues TIRU (Canada) inc. :
 - À la clause 1.2.2, Louis Tremblay est toujours considéré comme employé en surnombre;
 - À la clause 3.1.3, relative à l'évaluation des emplois;
 - Aux clauses 4.1 et 4.2 relatives au Régime de retraite.
- Lettre d'entente n° 16 : Projet pilote - Report ou devancement du quart de travail lors des périodes de disponibilité, tournée Val-Bélair, U.T.E Québec (le projet pilote est prolongé jusqu'au 31 décembre 2020).
- Lettre d'entente n° 33 : Disposition relative au processus d'évaluation des emplois.
- Lettre d'entente n° 37 : Entente relative aux conditions de travail applicables aux employés étant affectés à l'équipe de verrouillage au Service de la gestion des immeubles.
- Lettre d'entente n° 43 : Projet pilote - Horaire de travail à l'horticulture pour la saison 2019.
- Lettre d'entente n° 45 : Clauses 12 et 13 du projet-pilote relatif aux listes d'employés auxiliaires dans le cadre de la réorganisation de la direction générale adjointe des services de proximité.
- Lettre d'entente n° 46 : Projet pilote relatif au processus de dotation d'un poste vacant pour un mécanicien de véhicules lourds vers un poste de mécanicien de véhicules légers et vice et versa.
- Lettre d'entente n° 47 : Programme de reconnaissance des acquis destiné aux techniciens-opérateurs au traitement de l'eau potable et aux techniciens-opérateurs à l'assainissement des eaux usées.
- Lettre d'entente n° 48 : Employés réguliers mobiles aux usines de traitement des eaux et à l'incinérateur.
- Lettre d'entente n° 49 : Équipe de démarrage du centre de biométhanisation des matières organiques (C.B.M.O).
- Lettre d'entente n° 50 : Entente relative à la gestion des matières résiduelles.

ANNEXE « O » HORAIRE PARTICULIER APPLICABLE À DEUX POSTES À LA BASE DE PLEIN AIR LA DÉCOUVERTE POUR LA SAISON HIVERNALE

1. Heures et semaines de travail

L'horaire de travail normal prévoit quarante (40) heures par semaine rémunérées à taux simple répartie à raison de dix (10) heures par jour, quatre (4) jours par semaine, et ce, conformément à l'horaire prévu à l'annexe « C ».

2. Jours fériés et chômés

En vertu de la clause 14.01 de la convention collective, l'employé bénéficie de treize (13) jours fériés à raison de huit (8) heures pour compenser les jours fériés.

Pour la différence entre le huit (8) heures de jour férié et le dix (10) heures de l'horaire régulier de travail, soit le deux (2) heures, l'employé peut utiliser des heures de temps compensé, de congé mobile ou de congé spécial.

3. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont gérées selon les règles prévues à l'article 13.00 tout en considérant que l'horaire régulier de travail est de 6 h à 16 h, et ce, conformément à l'horaire se trouvant en annexe.

4. Période de repas et pause

L'employé affecté à l'horaire bénéficie, au cours de sa journée régulière de travail, d'une période de repas rémunérée de quarante (40) minutes continues.

L'employé bénéficie d'une (1) pause de dix (10) minutes vers le milieu de la première moitié de sa journée de travail pourvu que les besoins de l'unité administrative le permettent.

Toutefois, la pause de dix (10) minutes et la période de repas de quarante (40) minutes peuvent être regroupées pour constituer une seule période de repas de cinquante (50) minutes pourvu que les besoins de l'unité administrative le permettent.

5. Vacances et congés

L'employé bénéficie des crédits de vacances annuelles, de congés spéciaux et de congés mobiles prévus 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.

L'employé peut prendre ses vacances ou congés compensés et congés mobiles pour une durée de cinq (5) heures (1/2 journée).

6. Bonification de la présence au travail

Pour les fins de l'application de la clause 17.16 a) pour l'employé assujetti à un horaire de dix (10) heures, un jour est défini comme un maximum de huit (8) heures. Les clauses 17.16 b), c), d) et e) s'appliquent tel que prévu à la convention collective.

7. Autres conditions

Pour toutes autres situations non couvertes par cette entente, la convention collective s'applique.

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 pour le secteur d'activité de l'entretien des voies de circulation composé de quatre (4) représentants de la Ville et de quatre (4) représentants des employés, incluant un membre du comité central prévu à l'article 20.00. Environ six (6) rencontres par année civile;
- b. un comité pour le secteur d'activité de l'entretien des réseaux aqueduc et d'égout composé de cinq (5) représentants de la Ville et de cinq (5) représentants des employés, incluant un membre du comité central prévu à l'article 20.00. Environ six (6) rencontres par année civile;
- c. un comité coordination pour les enjeux de la direction des travaux publics incluant le déneigement, cinq (5) représentants de la Ville et de quatre (4) représentants des employés, incluant deux (2) membres du comité central prévu à l'article 20.00. Environ deux (2) rencontres par année civile;

- d. un comité de coordination pour le secteur des loisirs, composé de quatre (4) représentants de la Ville et de quatre (4) représentants des employés, incluant deux (2) membres du comité central prévu à l'article 20.00. Environ quatre (4) rencontres par année civile;
- e. un comité pour le secteur d'activité sports composé de trois (3) représentants de la Ville et de trois (3) représentants des employés, incluant un membre du comité central prévu à l'article 20.00. Environ quatre (4) rencontres par année civile;
- f. un comité pour le secteur d'activité plein air composé de trois (3) représentants de la Ville et de trois (3) représentants des employés, incluant un membre du comité central prévu à l'article 20.00. Environ quatre (4) rencontres par année civile;
- g. un comité pour le secteur d'activité de l'eau potable, composé de quatre (4) représentants de la Ville et de quatre (4) représentants des employés, incluant un membre du comité central prévu à l'article 20.00. Environ huit (8) rencontres par année civile;
- h. un comité pour le secteur d'activité des eaux usées, composé de trois (3) représentants de la Ville et trois (3) représentants des employés, incluant un membre du comité central prévu à l'article 20.00. Environ huit (8) rencontres par année civile;
- i. un comité pour le secteur d'activité des Projets industriels et de la valorisation, composé de quatre (4) représentants de la Ville et quatre (4) représentants des employés, incluant un membre du comité central prévu à l'article 20.00. Environ huit (8) rencontres par année civile;
- j. un comité pour la direction de la Gestion des immeubles, composé de cinq (5) représentants de la Ville et cinq (5) représentants des employés, incluant un membre du comité central prévu à l'article 20.00. Environ huit (8) rencontres par année civile;
- k. un comité pour la direction de la Gestion des équipements motorisés, composé de cinq (5) représentants de la Ville et cinq (5) représentants des employés, incluant un membre du comité central prévu à l'article 20.00. Environ huit (8) rencontres par année civile;
- l. un comité pour la direction d'ExpoCité composé de deux (2) représentants de la Ville et deux (2) représentants des employés, incluant un membre du comité central prévu à l'article 20.00. Environ deux (2) rencontres par année;
- m. un comité pour le secteur d'activité de l'horticulture composé de deux (2) représentants de la Ville et deux (2) représentants des employés, incluant un membre du comité central prévu à l'article 20.00. Environ deux (2) rencontres par année.

Les représentants de la Division de la santé et de la sécurité au travail et les responsables de la valeur ne sont pas inclus dans la composition des comités, mais ils peuvent tout de même assister aux rencontres.

3. 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 :

- Messieurs François Rhéaume et Jean-François Turbide se partageront à tour de rôle l'inspection des chaudières conformément à la réglementation applicable en ce domaine.
- Ces responsabilités d'inspection seront assumées pendant leurs heures régulières de travail du lundi au vendredi inclusivement sans aucune forme de rémunération supplémentaire.
- 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 cent dollars (100,00 \$) pour chaque journée d'inspection nécessitant un déplacement lors d'une journée non ouvrable.
- La présente entente demeure en vigueur jusqu'à ce que la Ville organise les opérations différemment.

4. 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.

5. Remboursement des cartes de compétence

L'Employeur rembourse à l'employé, sur présentation d'une preuve de paiement, 50 % du coût des cartes de compétences exigées par l'Employeur dans le cadre de ses fonctions.

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^{er} janvier 2014, deux volets sont créés dans le régime de retraite :

- le volet pour les services antérieurs au 1^{er} 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^{er} 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 1^{er} janvier 2014 et s'appliquent à tout participant actif à la date de signature de la présente entente. Ces dispositions s'appliquent rétroactivement au 1^{er} janvier 2014 à un tel participant.

VOLET RÉGIME DE BASE

À compter du 1^{er} 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 1^{er} 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 grands-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 grands-pères ne s'appliquent plus à compter du 1^{er} janvier 2014.

Ces clauses grands-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 à 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^{ER} 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^{er} 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^{er} 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^{er} janvier 2014.

À compter du 1^{er} 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^{er} 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

CONSIDÉRANT les discussions survenues au comité de relations de travail sur l'équipe tactique d'intervention;

CONSIDÉRANT que la Ville veut se doter d'une équipe étant en mesure d'intervenir dans certaines circonstances spécifiques afin de réaliser divers travaux d'aqueduc et d'égout sur l'ensemble du territoire de la Ville;

CONSIDÉRANT que les parties souhaitent officialiser les projets-pilotes qui ont confirmé les nouvelles méthodes de travail via la création de cette équipe de travail;

CONSIDÉRANT la convention collective et toute autre loi applicable à la présente entente.

Les parties s'entendent sur ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Les interventions prioritaires suivantes sont effectuées par l'É.T.I. :
 - Bris de conduite d'aqueduc en béton acier (« hyprescon »);
 - Bris de conduite d'aqueduc en acier (joints plombés);
 - Bris de conduite d'aqueduc de 400 mm (16") et plus;
 - Bris de conduite d'égout de 450 mm (18") et plus;
 - Bris de conduite d'égout à grand débit;
 - Bris de conduite d'égout pompé;
 - Déviation de conduite d'aqueduc et d'égout;
 - Prolongement de réseau;
 - Intervention sur un territoire ferroviaire;
 - Intervention au Port de Québec;
 - Enrochements à proximité des cours d'eau.

3. Les interventions suivantes peuvent être effectuées par l'É.T.I. en support aux ports d'attache, et ce, si les équipes normalement en place ne sont pas disponibles pour effectuer le travail :
 - Ajout de bornes incendie
 - Mise aux normes et remplacement de bornes incendie
 - Branchements inversés;
 - Bris d'aqueduc;
 - Purge de réseau;
 - Projets spéciaux reliés aux travaux d'aqueduc et d'égout;
 - Tous les autres travaux d'aqueduc et d'égout nécessaires en support aux ports d'attache.

4. Les interventions suivantes sont effectuées par les ports d'attache en complément aux interventions prioritaires effectuées par l'É.T.I. énumérées au paragraphe 1 :
 - Demande de localisation;
 - Fermeture de réseau;
 - Localisation de fuites;
 - Signalisation;
 - Camions supplémentaires;
 - Sciage du pavage, trottoir et bordure;
 - Prise en charge des matériaux contaminés;
 - Réparation de pavage, trottoir et bordure;
 - Réparations des arrières;
 - Nettoyage du lieu de travail;
 - Autres travaux nécessaires en support de l'É.T.I.

5. Composition de l'É.T.I. :

Deux (2) équipes de travail de quatre (4) employés sont sélectionnées pour constituer l'É.T.I. Une équipe est composée de :

- Un (1) tuyauteur aux réseaux d'aqueduc & d'égout;
- Un (1) opérateur niveau 1 détenant la qualification sur une pelle;
- Un (1) préposé au réseau d'aqueduc et d'égout;
- Un (1) chauffeur 1 détenant une qualification de permis classe 1.

Dans l'éventualité où aucun employé de l'É.T.I. n'est disponible pour effectuer une ou des interventions énumérées au paragraphe 1 de la présente entente, l'Employeur affecte l'employé du port d'attache du 46, rue Louis-IX.

Dans l'éventualité où l'Employeur n'est pas en mesure d'offrir du travail à l'employé de l'É.T.I., celui-ci est affecté dans son port d'attache conformément à la clause 9.36.

6. Processus de dotation de l'É.T.I. :

- a) Les postes vacants mentionnés au paragraphe 5 de la présente sont affichés sur le portail de l'employé le 1^{er} lundi ouvrable du mois pendant une période de sept (7) jours civils.
- b) L'employé intéressé par un poste soumet sa candidature par le biais du portail de l'employé, et ce, pendant la période d'affichage.
- c) Les facteurs déterminants dans le cas de nomination des postes mentionnés au paragraphe 5 de la présente sont les qualifications requises et la compétence; à qualifications requises et compétence égale, le facteur déterminant est l'ancienneté.
- d) Au terme du processus, l'Employeur fait parvenir au Syndicat la liste des employés qui ont soumis leur candidature et le nom de l'employé nommé.

7. Horaire de travail :

L'horaire de travail est du lundi au vendredi de 7 h à 15 h. En vertu de l'horaire de travail en vigueur, la clause 9.40 n'est pas applicable.

8. Port d'attache de l'É.T.I. :

Le port d'attache est le 46, rue Louis-IX.

9. Contrats forfaitaires :

La Ville, par la présente entente, confirme son intention de reprendre à sa charge certains travaux effectués par des entrepreneurs par la création de l'É.T.I.

10. Heures supplémentaires :

L'employé maintient son compteur d'heures supplémentaires dans son port d'attache malgré qu'il soit membre de l'É.T.I.

L'employé ne peut effectuer des heures supplémentaires dans son port d'attache dans d'autres emplois lorsqu'il travaille pour l'É.T.I. à moins qu'aucun employé qualifié pour effectuer le travail ne soit disponible.

11. Disponibilité :

L'employé est inclus dans l'affectation aux semaines de disponibilité prévue à la clause 28.05 dans son emploi et son port d'attache.

12. Période de rétention :

L'employé qui est nommé sur un poste de l'É.T.I. doit y demeurer pour un minimum de dix-huit (18) mois à moins qu'il puisse obtenir un emploi de classe salariale supérieure. Pour toutes autres situations non couvertes par cette entente, les parties conviendront d'en discuter en CRT.

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 directions, des secteurs d'activité et des ports d'attache.

ATTENDU QUE la liste des directions, des secteurs d'activité et des ports d'attache 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 directions, des secteurs d'activité et des ports d'attache ainsi que leurs adresses.

L'Employeur s'engage à informer le Syndicat dans les meilleurs délais de tout changement relatif aux directions, secteurs d'activité et ports d'attache et à fournir une liste à jour qui confirme ces changements.