

En vigueur jusqu'au 31 décembre 2028

Convention COLLECTIVE

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



Convention COLLECTIVE

En vigueur jusqu'au 31 décembre 2028

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	9
ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE	9
ARTICLE 2 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	9
ARTICLE 3 FONCTIONS DE LA DIRECTION	10
ARTICLE 4 DÉFINITIONS DES EXPRESSIONS	10
ARTICLE 5 DISCRIMINATION À L'EMPLOI	15
ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL	16
ARTICLE 7 PROCÉDURE DE GRIEF, DE MÉSENTENTE ET D'ARBITRAGE	23
ARTICLE 8 ÉVALUATION DES EMPLOIS	28
ARTICLE 9 MOUVEMENTS DE MAIN-D'OEUVRE ET ANCIENNETÉ	35
ARTICLE 10 SÉCURITÉ D'EMPLOI	59
ARTICLE 11 SALAIRES	61
ARTICLE 12 HEURES ET SEMAINES DE TRAVAIL	65
ARTICLE 13 HEURES SUPPLÉMENTAIRES	77

ARTICLE 14 JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET CONGÉS MOBILES	89
ARTICLE 15 VACANCES	95
ARTICLE 16 MALADIES ET ACCIDENTS IMPUTABLES AU TRAVAIL	101
ARTICLE 17 MALADIES ET ACCIDENTS NON IMPUTABLES AU TRAVAIL	105
ARTICLE 18 CONGÉS SPÉCIAUX ET CONGÉS SANS SOLDE	117
ARTICLE 19 MESURES DISCIPLINAIRES	123
ARTICLE 20 SÉCURITÉ ET SANTÉ	126
ARTICLE 21 ASSURANCE COLLECTIVE	134
ARTICLE 22 RÉGIME DE RETRAITE	135
ARTICLE 23 CONTRATS FORFAITAIRES	136
ARTICLE 24 CONGÉS PARENTAUX	140
ARTICLE 25 PROTECTION JUDICIAIRE	155
ARTICLE 26 PERFECTIONNEMENT ET QUALIFICATION	156
ARTICLE 27 INDEMNITÉ D'ANCIENNETÉ	166
ARTICLE 28 PRIMES	167

ARTICLE 29 COMITÉS	171
ARTICLE 30 CLAUSES SPÉCIALES	174
ARTICLE 31 FUSIONS OU ANNEXIONS	178
ARTICLE 32 DISPONIBILITÉ ET INTERVENTION À DISTANCE	179
ARTICLE 33 DROITS ACQUIS	181
ARTICLE 34 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	181
ANNEXE A CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET TAUX HORAIRE	183
ANNEXE B RÉPARTITION DES VÉHICULES ET ÉQUIPEMENTS	191
ANNEXE C CONDITIONS SPÉCIFIQUES APPLICABLES À LA DIRECTION DES TRAVAUX PUBLICS	193
ANNEXE D CONDITIONS SPÉCIFIQUE APPLICABLES À LA DIRECTION DE LA GESTION DES IMMEUBLES	225
ANNEXE E CONDITIONS SPÉCIFIQUES APPLICABLES À LA DIRECTION DE LA GESTION DES MATIÈRES RÉSIDUELLES	231
ANNEXE F CONDITIONS SPÉCIFIQUES APPLICABLES À LA DIRECTION DES LOISIRS	239
ANNEXE G CONDITIONS SPÉCIFIQUES APPLICABLES À LA DIRECTION DES ÉQUIPEMENTS MOTORISÉS	245

ANNEXE H CONDITIONS SPÉCIFIQUES APPLICABLES À LA DIRECTION DES USINES DE TRAITEMENT DES EAUX ET DE LA DIRECTION DE LA GESTION DES MATIÈRES RÉSIDUELLES ET DE LA VALORISATION	259
ANNEXE I HORAIRES PARTICULIERS	285
ANNEXE J CONDITIONS DE TRAVAIL S'APPLIQUANT À L'EMPLOYÉ TEMPORAIRE À TEMPS PLEIN EMBAUCHÉ POUR MOINS D'UN AN AINSI QU'À L'EMPLOYÉ TEMPORAIRE À TEMPS PARTIEL	289
ANNEXE K CONDITIONS DE TRAVAIL S'APPLIQUANT À L'EMPLOYÉ RETRAITÉ RÉEMBAUCHÉ	293
ANNEXE L CONDITIONS DE TRAVAIL S'APPLIQUANT À L'EMPLOYÉ RÉGULIER EN RETRAITE PROGRESSIVE	296
ANNEXE M QUALIFICATIONS	300
ANNEXE N OPÉRATEUR NIVEAU 1 – PELLE HYDRAULIQUE	303
ANNEXE O CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX HORAIRES DE 4 JOURS DE DIX (10) HEURES	305
ANNEXE P RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE APPLICABLE AU 1 ^{ER} JANVIER 2020	307
ANNEXE Q VÊTEMENTS FOURNIS PAR L'EMPLOYEUR	316
ANNEXE R PROGRAMME DE VOLONTARIAT POUR INTERVENTION EN ASSISTANCE EXTERNE ET ÉTAT D'URGENCE LOCAL	319
ANNEXE S LETTRES D'ENTENTE EN VIGUEUR À LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	320

ANNEXE T	
FORMULAIRE D'ENQUÊTE AVANT GRIEF	323
ANNEXE U	
HORAIRES PARTICULIERS EN VIGUEUR DANS LES AUTRES DIRECTIONS	327
LETTRE D'ENTENTE 1	
RÉGIME DE RETRAITE	328
LETTRE D'ENTENTE 2	
LISTE DES DIRECTIONS, DES SECTEURS D'ACTIVITÉ T DES PORTS D'ATTACHE	337
LETTRE D'ENTENTE 3	
PRIME D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION VISANT À CONTRER LA PÉNURIE DE MAIN-D'OEUVRE POUR CERTAINS TITRES D'EMPLOI	338
LETTRE D'ENTENTE 4	
MESURES ADMINISTRATIVES	340
LETTRE D'ENTENTE 5	
RENCONTRE SYNDICALE AVEC UN NOUVEL EMPLOYÉ	341
LETTRE D'ENTENTE 6	
TÉLÉMÉTRIE	342
LETTRE D'ENTENTE 7	
CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES POUR L'EMPLOI DE TUYAUTEUR AUX RÉSEAUX D'AQUEDUC ET D'ÉGOUT ET DE CIMENTIER-APPLICATEUR AUX TRAVAUX PUBLICS	343
LETTRE D'ENTENTE 8	
TRANSMISSION D'INFORMATIONS AU SYNDICAT DES EMPLOYÉS MANUELS	344
LETTRE D'ENTENTE 9	
ÉVALUATION DE CERTAINS TITRES D'EMPLOI	345
LETTRE D'ENTENTE 10	
HORAIRE ENTRETIEN DES PATINOIRES EXTÉRIEURES ET DES SURFACES GLACÉES	347

PRÉAMBULE

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

Article 1 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 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

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

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 2.

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 en **probation**

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

4.08 Employé auxiliaire

L'employé qui, après avoir complété sa période **de probation**, 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 Employé temporaire moins d'un an et temporaire à temps partiel**
Employé embauché pour moins d'un an ou dont le nombre d'heures travaillées est inférieur à la semaine normale de travail. Les conditions de travail dont il bénéficie sont prévues à l'Annexe J.
- 4.11 Employé retraité**
Employé retraité de la Ville de Québec et réembauché à titre d'employé manuel. Les conditions de travail dont il bénéficie sont prévues à l'Annexe K.
- 4.12 Employeur**
La Ville de Québec et ses représentants.
- 4.13 Étudiant**
Le salarié poursuivant des études et embauché pour cinq cent vingt (520) heures ou moins durant la période estivale.
- 4.14 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.
- 4.15 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.
- 4.16 Grief**
Tout désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

- 4.17 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.
- 4.18 Mécontentement
Grief relatif aux conditions de travail non prévues à la convention collective.
- 4.19 Mise à pied
Action d'interrompre temporairement le service d'un employé conformément aux dispositions de l'article 9.00.
- 4.20 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.
- 4.21 Période **de probation**
Période de mille quarante (1040) heures régulières travaillées à titre d'employé **en probation**.
- 4.22 Poste
Ensemble de tâches assumées par un employé dans le cadre général d'un emploi à un port d'attache.
- 4.23 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.

4.24 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 M.

4.25 Rappel au travail

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

4.26 Remplacement

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

4.27 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.

4.28 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 2.

4.29 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.

4.30 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.

4.31 Tâche

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

4.32 Nomination

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

4.33 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 2.

4.34 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**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

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, **temporaire**, **retraité** 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 cent quarante (640)** 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 **ainsi que le secrétaire-trésorier soient libérés** 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 ordinés, de technicien en mécanique, de technicien-opérateur au traitement de l'eau potable, ce poste devra être préalablement pourvu par une personne remplaçante avant de libérer l'employé, si les besoins 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 vingt-cinq pour cent (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 mésentente, ou de tout problème d'ordre disciplinaire de l'employé.

Article 7

PROCÉDURE DE GRIEF, DE MÉSENTENTE ET D'ARBITRAGE

- 7.01 Généralités
- a) Le Syndicat et l'Employeur conviennent que les griefs et les mésentesentes doivent être réglés le plus promptement possible.
 - b) Tout employé, groupe d'employés ou le Syndicat peuvent formuler un grief ou une mésentente 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
- a) Cependant, avant qu'un grief ou une mésentente 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 de celui-ci, ou à défaut, avec le représentant 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.

- b) Lorsqu'une mésentente survient et préalablement au dépôt d'un grief, l'employé qui se croit lésé remplit le formulaire d'enquête avant grief, prévu à l'Annexe T, en prenant soin de compléter chacune des sections de la première étape;
- c) Une fois complété, l'employé rencontre son supérieur, accompagné ou non de son délégué syndical, afin de lui soumettre le formulaire et de discuter de la problématique;
- d) Dans les jours suivants, le supérieur doit compléter chacune des sections de la deuxième étape. Il remet une copie du formulaire complété à l'employé;
- e) Advenant un éventuel arbitrage de grief, le contenu du formulaire ne pourra être opposé à l'une ou l'autre des parties. De plus, le non-respect de l'enquête avant grief ne peut invalider un grief.

7.03 Procédure de grief ou de mésentente

Grief individuel ou collectif

- a) Le grief ou la mésentente est soumis au supérieur, 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 mésentente ou du grief a pris naissance.

Grief impliquant plus d'une direction

- b) Dans le cas d'un grief ou d'une mésentente impliquant plus d'une direction, le grief ou la mésentente est soumis au directeur **des ressources humaines** par écrit, par le syndicat 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 mésentente ou du grief a pris naissance.

Grief relatif à la nomination, nomination chef d'équipe, de promotion, d'affectation temporaire, de mutation, de rétrogradation, de remplacement, de mise à pied ou de rappel, de mesure disciplinaire écrite, de suspension ou de congédiement

- c) Dans le cas d'un grief de nomination, nomination chef d'équipe, de promotion, d'affectation temporaire, de mutation, de rétrogradation, de remplacement, de mise à pied ou de rappel, de mesure disciplinaire écrite, de suspension ou de congédiement ou de mesure disciplinaire imposée par une décision du **directeur du Service des ressources humaines**, le grief doit être soumis, par écrit, directement au directeur de la direction concernée, dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables de la date de l'événement qui lui a donné lieu. Dans de tels cas, le fardeau de la preuve à l'arbitrage incombe à l'Employeur.
- d) La décision du représentant de l'Employeur prévue au paragraphe a), b) ou c) **ou de la personne qu'il désigne** doit être rendue par écrit dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent le dépôt du grief. Une copie est transmise au directeur de la direction concernée et au directeur du service des ressources humaines.
- e) Si la décision prévue au paragraphe d) n'est pas rendue dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la présentation ou si elle n'est pas jugée satisfaisante, le grief ou la mécontente peut être déféré à l'arbitrage, dans les soixante (60) jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai de dix (10) jours ouvrables, et ce, 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.

- f) À toute étape de la procédure de grief et de mécontentement, les représentants syndicaux du comité de griefs peuvent demander au directeur de la direction concerné ou à **un représentant du Service des ressources humaines**, une rencontre du comité de griefs.
- g) **Toute plainte ou grief de harcèlement psychologique ou sexuel doit être déposé dans les (2) ans suivant la dernière manifestation, conformément à la Loi sur les normes du travail.**

7.04 Arbitrage

- a) Tout grief ou toute mécontentement 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'article 26.00 relative au perfectionnement et qualification.**
- b) Tout grief ou toute mécontentement est soumis à un arbitre unique.
- c) Dans les douze (12) mois suivants 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 mécontentement 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 légal à compter du dépôt du grief sur les sommes dues en vertu de sa sentence, et ce, conformément au Code du travail du Québec.

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 **avec le** consentement des deux (2) parties.

- b) Les délais mentionnés à cet article se calculent en jours ouvrables.
- 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 **de probation**, 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 **en probation**.

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

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 **est du ressort exclusif de l'Employeur de créer, modifier ou d'abolir un emploi et d'en définir le contenu.**
 - 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** L'analyse, la description, l'évaluation et le classement de tout emploi nouveau ou modifié sont réalisés selon ce plan d'évaluation des emplois.
- 8.03** Les descriptions d'emploi ne doivent pas être considérées comme un énoncé exhaustif de toutes les tâches pouvant être confiées à un employé affecté à cet emploi, mais une énumération des éléments généraux jugés nécessaires pour illustrer et définir les tâches et les responsabilités de l'emploi et pour permettre son évaluation. Les tâches exerçant une influence sur l'évaluation doivent apparaître à la description.
- 8.04** Les parties conviennent que tout changement découlant d'une demande de révision, d'une modification ou d'une création d'emploi, sans qu'il y ait un mouvement de main-d'oeuvre, ne constitue pas un changement de poste à l'égard de l'application des clauses 9.19 et 9.24.
- 8.05** Toute erreur technique ou d'écriture, 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.
- 8.06** L'employé qui n'exécute qu'une partie des tâches caractéristiques d'une description d'emploi est considéré comme accomplissant l'emploi.
- 8.07** L'Annexe A est corrigée et mise à jour régulièrement pour tenir compte de la création, l'abolition ou la modification des emplois, ainsi que des modifications d'évaluation.

COMITÉ D'ÉVALUATION PARITAIRE

- 8.08 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.
- 8.09 Le rôle du comité est d'analyser, de discuter, de refuser, d'accepter et de rendre une décision concernant les affectations, les descriptions, les demandes de révision et de procéder à l'évaluation et à la classification des emplois, le tout dans les meilleurs délais.
- 8.10 Lors de la création d'un nouveau titre d'emploi et pour toute demande d'évaluation d'emploi, chacune des parties procède à l'évaluation et se partage ensuite leur position respective par courriel en incluant l'ensemble des pointages de l'évaluation.

En cas de mésentente, le comité doit se rencontrer pour en discuter. Chaque partie peut s'adjoindre, à ses frais, une (1) personne-ressource pour les accompagner. Si, après discussion, la mésentente subsiste, l'Employeur procède à la création de l'emploi ou met en place le résultat de la réévaluation. Le Syndicat peut déposer un grief conformément à la procédure d'arbitrage prévue au présent article.

Après entente, l'Employeur fait parvenir au Syndicat la description et l'évaluation pour signature.

DEMANDE DE RÉVISION

- 8.11 Lors de son embauche, l'employé est informé de son titre d'emploi, de l'endroit où se trouve sa description ainsi que de la classe salariale applicable.
- 8.12 Si l'employé, le Syndicat ou l'Employeur constate une modification des tâches significatives apportée par l'Employeur a pour effet de changer la classification ou l'évaluation de cet emploi ou d'un poste, ce dernier

peut déposer une demande de révision. La demande de révision est déposée par écrit au Service des ressources humaines à l'adresse courriel prévue à cet effet. Une copie doit être transmise au Syndicat par celui-ci.

- 8.13 Sur réception d'une telle demande, l'Employeur fait parvenir à l'employé un questionnaire d'analyse qu'il doit compléter. Une copie de cette correspondance est transmise au syndicat.
- 8.14 L'employé doit remplir le questionnaire et le transmettre par courriel au Service des ressources humaines dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date où le Service des ressources humaines lui a fait parvenir celui-ci. Une copie doit être transmise au Syndicat par le Service des ressources humaines dès sa réception.
- 8.15 Le reclassement de l'employé, lorsque requis, prend effet à la date de transmission du courriel prévu à la clause 8.12 au Service des ressources humaines, pourvu qu'il ait retourné le questionnaire dûment rempli en indiquant ses tâches et les changements qui y sont survenus, le cas échéant, dans le délai prévu à la clause 8.14.
- 8.16 Lorsque l'employé ne fait pas parvenir le questionnaire dûment rempli dans le délai prévu à la clause 8.14, son reclassement, lorsque requis, s'applique à compter de la date de transmission par courriel au Service des ressources humaines du questionnaire dûment rempli.
- 8.17 À défaut de transmettre le questionnaire dûment rempli au Service des ressources humaines dans les soixante (60) jours ouvrables suivant l'expiration du délai prévu à la clause 8.14, la demande de l'employé est réputée caduque.

- 8.18 L'employé qui est rétrogradé, à la suite de l'application de l'article 8.00, ne voit pas son salaire diminué de ce fait et continue de bénéficier des augmentations prévues pour cette nouvelle classe conformément aux dispositions de la clause 11.07.
- 8.19 Dans le cas où l'employé n'est plus tenu d'accomplir les tâches qui ont justifié un changement de classe, au moment où est traitée sa demande par le comité, ce dernier reçoit un montant forfaitaire correspondant à la différence de salaire entre son ancienne classe et sa classe nouvelle salariale pour la période où il a accompli ces tâches, le cas échéant.
- 8.20 Pour toute demande de révision, le comité d'évaluation, par l'intermédiaire de l'Employeur, répond par écrit pour informer l'employé concerné du résultat de l'analyse de la demande de révision ou de la mésentente, copie conforme au Syndicat.

CRÉATION D'UN NOUVEAU TITRE D'EMPLOI

- 8.21 Le comité d'évaluation des emplois détermine la classification de tout nouveau titre d'emploi créé par l'Employeur à l'aide du plan d'évaluation des emplois et de la description d'emploi défini par l'Employeur.
- 8.22 Ce nouveau titre d'emploi est alors intégré à l'Annexe A de la convention collective.
- 8.23 À défaut d'entente au comité, l'Employeur procède à la création de l'emploi et soumet par écrit au Syndicat, dans les trente (30) jours ouvrables suivants, le constat de la mésentente, le titre, la classification du nouvel emploi incluant le pointage détaillé de l'évaluation.
- 8.24 Dans le cas d'une création d'un nouvel 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.

- 8.25 L'Employeur peut toutefois mettre en vigueur, sans délai, le taux de salaire fondé sur la description et l'évaluation qu'il a fait de ce nouvel emploi lorsque la dotation de ce poste doit impérativement être faite avant que le comité l'ait préalablement évalué. L'Employeur doit alors inscrire la mention « évaluation non officielle » sur l'affichage.

PROCÉDURE D'ARBITRAGE

- 8.26 En cas de désaccord, le Syndicat peut, dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables suivant la correspondance transmise conformément à la clause 8.20 ou 8.23, soumettre un grief.

Le grief doit mentionner notamment les sous-facteurs en litige, de même que la classification actuelle et la classification demandée.

Malgré l'article 7.00, le grief ainsi déposé est réputé être déféré à l'arbitrage.

Si aucun grief n'est déféré dans les délais mentionnés ci-haut, la description, l'évaluation et la classification de l'emploi ou l'affectation sont réputées non contestées.

- 8.27 Tout grief en vertu du présent article est soumis à un arbitre unique. Dans les délais prévus à la clause 8.26 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.
- 8.28 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. Il ne peut en aucun cas créer un nouveau titre d'emploi.

Article 9

MOUVEMENTS DE MAIN-D'OEUVRE ET ANCIENNETÉ

- 9.01 L'ancienneté de l'employé régulier et auxiliaire est constituée de sa période d'emploi à titre d'employé régulier et auxiliaire à compter du premier (1^{er}) jour de sa période **de probation**. Son ancienneté est acquise à l'expiration de la période **de probation** prévue à la clause 4.21.
- 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 **février** 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 **précédente**. La liste d'ancienneté de tous les employés est disponible 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 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 9.31 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;
 - 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 9.31 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'OEUVRE – 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, **en fonction des règles en vigueur;**

- 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 **décision du directeur du Service des ressources humaines**, 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.

Les dispositions de la présente clause ne s'appliquent pas pour les affectations à l'horticulture.

- 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 **en vertu de l'article 10.00 et celui visé par le paragraphe e) de la clause 9.21.**
- 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 replacée, compte tenu de ses capacités physiques à un poste vacant de son ancien emploi sinon, elle est replacée 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 **en probation** ne peut être nommé employé auxiliaire **ou régulier** 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 **aux travaux publics**

- 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 mercredi**;
- 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'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;
- d) L'employé **soumet son intérêt pour un poste, en complétant son registre d'intérêt par le biais du portail de l'employé**, et ce, pendant la période d'affichage.

Le registre d'intérêt comprend l'ensemble des postes d'un emploi, le port d'attache ainsi que l'horaire associé au poste.

- e) L'employé doit obligatoirement indiquer ses choix par ordre de préférence sur chacun des postes désirés. Le registre d'intérêt de l'employé est valide pour un seul affichage.
- f) Au terme de la période d'affichage, le poste est octroyé **sans droit de refus** par ancienneté à l'employé qui répond aux exigences de l'emploi, et ce, **en fonction de son ordre de préférence**.

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

- g) 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.
- h) 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 **détermine ce qu'il compte faire avec le poste et avise le syndicat de sa décision.**
- i) 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.
- j) **L'employé a la responsabilité de mettre à jour son dossier d'employé en lien avec les exigences d'emploi.**

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 **en probation** 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 **de probation** prévue à la clause 4.21.

9.19 Période de rétention

L'employé régulier en période de probation doit demeurer dans son poste pour la durée de celle-ci.

Pour les postes des emplois suivants, l'employé 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

- Technicien-opérateur à l'assainissement des eaux;
- Technicien-opérateur au traitement de l'eau potable.

Pour les postes des emplois suivants, l'employé doit y demeurer pour un minimum de douze (12) mois à moins qu'il puisse obtenir un poste du même emploi ou d'un emploi de classe salariale supérieure

- Technicien en mécanique à la valorisation énergétique;
- Technicien en mécanique aux usines de traitement des eaux;
- Technicien-électronicien à la valorisation énergétique;
- Technicien-électronicien aux usines de traitement des eaux.

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

9.20 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.

- La liste des postes vacants ainsi que les horaires de travail, incluant celles des affectations saisonnières de la saison à venir, sont rendus disponibles dans le portail de l'employé pendant l'ouverture du registre d'intérêt. Il en est de même pour la liste des postes qui seront modifiés, par port d'attache, en cours de session de dotation.

9.21 À chacune des sessions de dotation, le transfert d'employés réguliers entre direction ou secteur d'activité est possible selon les modalités suivantes. L'employé régulier peut bénéficier de cette disposition une (1) fois par cinq (5) ans.

a. Pour la direction des travaux publics

À chaque dotation saisonnière, un maximum de deux (2) employés réguliers, provenant d'une autre direction ou d'un autre secteur d'activité, peuvent obtenir un poste dans chacun des ports d'attache publics identifiés, selon les modalités suivantes :

Direction et secteur d'activité	Ports d'attache	Poste
Travaux publics/ secteur entretien des réseaux d'aqueduc et d'égouts	• Saulois • Des Outilleurs • Jean-Talon • Canardière	• Préposé à la préparation des surfaces • Préposé aux véhicules • Préposé à la signalisation • Chauffeur niveau 1 • Chauffeur niveau 2 • Chauffeur-opérateur à l'entretien des réseaux
Travaux publics/secteur entretien des voies de circulation	• Marie-de l'Incarnation • De Lestres • Beauport	• Préposé à la préparation des surfaces • Préposé aux véhicules • Préposé à la signalisation • Chauffeur niveau 1 • Chauffeur niveau 2 • Râteleur d'asphalte*

* L'accès aux postes de chauffeur-opérateur à l'entretien des réseaux et de râteleur d'asphalte se fait uniquement lors de la dotation saisonnière du printemps. Un maximum d'un (1) employé régulier par port d'attache peut obtenir un (1) de ces postes sans qualification préalable.

Pour obtenir un poste à la direction des travaux publics, l'employé doit détenir son permis de conduire classe 3 ainsi que la carte ASP construction.

L'employé qui obtient un poste doit obligatoirement obtenir la ou les qualifications requises à l'emploi ainsi qu'un (1) des trois (3) blocs d'équipements des qualifications hivernales.

L'employé de la direction des travaux publics qui désire changer de secteur d'activité doit obligatoirement être qualifié sur un (1) des trois (3) blocs d'équipements des qualifications hivernales, et ce, conformément à la clause 3.1 de l'Annexe C. Pour ces employés, seul le transfert sur les postes de chauffeur opérateur à l'entretien des réseaux et de râtelier d'asphalte est considéré dans le nombre des mouvements permis.

Un maximum de deux (2) employés réguliers par port d'attache des travaux publics peut obtenir un poste dans une autre direction ou un autre secteur d'activité à chaque dotation saisonnière. Ces employés doivent être détenteurs d'un poste dans des emplois différents.

b. Pour la direction des loisirs

Un (1) poste de préposé aux loisirs par secteur peut être octroyé à un employé régulier d'une autre direction pour un maximum de cinq (5) employés par dotation saisonnière.

L'employé qui obtient un poste de préposé aux loisirs doit obligatoirement obtenir la qualification sur la surfaceuse. Dans l'intervalle, il ne peut obtenir une affectation saisonnière nécessitant cette qualification tel que prévu à la lettre d'entente 25-11.

Un (1) employé régulier par secteur peut obtenir un poste dans une autre direction pour un maximum de cinq (5) employés par dotation saisonnière.

c. Pour l'emploi de chauffeur de camion sanitaire à chargement latéral niveau 2 (GMR)

Un (1) poste de chauffeur de camion sanitaire à chargement latéral niveau 2 peut être octroyé à un employé régulier d'une autre direction, détenant un permis de conduire classe 3, à chaque dotation saisonnière.

L'employé qui obtient un poste doit obligatoirement obtenir la qualification requise à l'emploi.

Un (1) employé régulier de la direction de la gestion des matières résiduelles peut obtenir un poste dans une autre direction à chaque dotation saisonnière.

d. Pour toutes les autres directions

Un (1) employé régulier de chacune des directions peut obtenir un poste dans une autre direction par dotation saisonnière.

e. Dispositions générales

L'employé régulier nommé à un poste vacant doit compléter une période d'essai de cinq cent vingt (520) heures régulières. Pour les postes nécessitant une qualification, la période d'essai débute lors de l'obtention de celle-ci.

L'employé régulier qui ne réussit pas sa période d'essai, qui échoue la qualification de l'emploi ou qui n'obtient pas un (1) des trois (3) blocs d'équipements des qualifications hivernales de

bases, le cas échéant, est rémunéré au taux de salaire de la classe salariale de la tâche réalisée en attendant d'être replacé dans un poste de son emploi d'origine. Si l'employé ne peut être replacé, la clause 9.10 s'applique.

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 **préalables incluant les qualifications hivernales de bases prévues à l'Annexe C, le cas échéant**, et dont l'ordre de préférence est respecté. Les postes vacants sont offerts selon la séquence suivante :

- 1. L'employé régulier volontaire de la direction et l'employé régulier transféré conformément aux dispositions prévues à la clause 9.21;**
- 2. L'employé auxiliaire volontaire de la direction;**
- 3. L'employé en probation volontaire de la direction.**

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 ayant posé sa candidature ne satisfait aux exigences de l'emploi ou, si aucun employé ne pose sa candidature, l'Employeur octroie le poste à l'employé **auxiliaire du port d'attache ayant le moins d'ancienneté et qui détient les qualifications préalables, le cas échéant**. Pour la direction des loisirs, l'Employeur octroie le poste à l'employé auxiliaire ayant le moins d'ancienneté de la direction.

9.23 Un représentant syndical est libéré avec solde **pour la durée de la rencontre** lors du processus de dotation **effectué en collaboration avec le Service des ressources humaines, et ce, pour chacune des 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 douze (12) mois**, à moins qu'il puisse obtenir un poste d'un emploi de classe salariale supérieure **ou qu'il puisse obtenir un poste d'un autre emploi dans son port d'attache.**

Malgré le paragraphe précédent, l'employé ayant bénéficié du transfert conformément à la clause 9.21 ne peut obtenir un autre poste tant qu'il n'a pas obtenu la ou les qualifications requises à son poste ainsi qu'un (1) des trois (3) blocs d'équipements des qualifications hivernales, le cas échéant.

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 **en probation** 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 **de probation** prévue à la clause 4.21.

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 **Le poste vacant de chef d'équipe est d'abord offert à l'employé nommé chef d'équipe, du même emploi, de la direction concernée. À la fin du processus de déplacement, le poste de chef d'équipe qui demeure vacant est offert conformément aux dispositions suivantes :**

- a) **Si une liste d'aptitude est en vigueur dans le port d'attache, le poste vacant de chef d'équipe est comblé via cette liste, et ce, en fonction de la compétence.**
- b) **Si aucune liste d'aptitude n'est en vigueur, le poste vacant de chef d'équipe est affiché sur le portail de l'employé.**
- 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) Le facteur déterminant dans le cas de nomination d'un poste de chef d'équipe est la **compétence**; à **compétence** égale, le facteur déterminant est l'ancienneté.

- 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. L'inscription d'un employé sur la liste d'aptitude est valide pour une période de deux (2) ans.
- f) Le remplacement d'un chef d'équipe ou un surcroît de travail à titre de chef d'équipe est offert parmi les employés inscrits sur la liste d'aptitude du port d'attache, **et ce, en fonction de la compétence; à compétence égale, le facteur déterminant est l'ancienneté.**
- g) En cas d'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

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

Dispositions générales

- 9.31 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 **de probation dans sa direction.**

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 troisième (3^e) jour de travail consécutif dans ce port d'attache.

- 9.32 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'oeuvre. 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'oeuvre 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.

- 9.33 L'employé auxiliaire ne peut se voir offrir plus de quarante (40) heures de travail régulier dans une même semaine, et ce, sous réserve des employés visés par un étalement des heures de travail.
- 9.34 Dans le cas de travaux de neige, l'employé rappelé doit se présenter au travail immédiatement.

- 9.35 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.

- 9.36 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 Approvisionnements et pour la direction de la Protection contre les incendies, à l'exception des emplois de métier

- 9.37 Pour pallier un surcroît 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.

Provenance des listes de rappel		
Lieu d'affectation	Approvisionnements	Marie-de-l'Incarnation
	Protection contre l'incendie	Ports d'attache des travaux publics se situant à l'Est de l'autoroute Robert-Bourassa

- 9.38 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

- 9.39 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.
- 9.40 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.

AUTRES DISPOSITIONS

- 9.41 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.

- 9.42 Lors d'un transfert ou d'un regroupement d'activités, les besoins de main-d'oeuvre 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.

- 9.43 Lorsque l'Employeur aura besoin de transférer temporairement de la main-d'oeuvre régulière, **auxiliaire ou en probation**, celui-ci **informera préalablement** le Syndicat.

Notes

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Notes

Article 10

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 le 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 replacé 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 9.10 b) s'applique aux fins de l'attribution du poste.

10.06 L'employé replacé 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 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

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 à **son supérieur** que son relevé de paie lui soit **imprimé**.

- 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 dix pour cent (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 a) L'employé régulier reclassé à une classe salariale inférieure pour cause de changements technologiques, techniques, structuraux, 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 cinquante pour cent (50 %) de la majoration économique des échelles intégrée à son salaire et l'autre cinquante pour cent (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 cinquante pour cent (50 %) des augmentations économiques et de cinquante pour cent (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 cinquante pour cent (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 à la **clause 4.1 paragraphe b) de l'Annexe C** 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 cinquante pour cent (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 cinquante pour cent (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.

11.08 Taux de salaire et rétroactivité

- a) Pour les années 2024 à 2028, les taux horaires sont ceux prévus à l'Annexe A. Ces taux sont établis en respect des majorations économiques et des pourcentages versés à titre de rattrapage salarial;
- b) Pour les années 2024, 2025 et 2026, les majorations économiques sont de quatre pour cent (4 %);
- c) Pour les années 2027 et 2028, les majorations économiques sont de trois pour cent (3 %);
- d) Pour l'année 2024, le rattrapage salarial est de deux pour cent (2 %);
- e) Pour les années 2025 et 2026, le rattrapage salarial est d'un pour cent (1 %).

Article 12

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;
- 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;

- 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) 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;
 - ii) à la direction de la Gestion des immeubles;
 - iii) à la direction d'ExpoCité, celui bénéficiant d'un moyen de télécommunication portatif;
 - iv) au personnel affecté à la réparation et l'entretien des équipements récréatifs et urbains et qui travaille à l'atelier (leur département);
 - v) 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);
 - vi) aux autres directions de même que celui travaillant à la direction de la foresterie urbaine et horticulture;
 - vii) le personnel de la direction de la Gestion des équipements motorisés.
- c) Malgré les dispositions prévues au paragraphe b) de la clause 12.04, **l'employé** 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 **et les cycles de travail prévus aux différentes annexes** 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. **Les modalités prévues à la clause 12.10 s'appliquent pour l'employé régulier.**

- 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 **et se terminant au plus tard** le 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 **20 h à 20 h**, le début de la journée de travail étant fixé **conformément à l'Annexe C**, 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 offert 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, 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 débiter 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 **et retraité** est rémunéré conformément à l'article 13.00, à l'exception du paragraphe d) de la clause 13.02 et de la clause 13.09.
- e) Les samedis, dimanches et jours fériés, le travail est effectué prioritairement par les employés réguliers du port d'attache.
- f) Le travail effectué en heures supplémentaires par un employé auxiliaire **et temporaire** est rémunéré comme suit :
 - iii) 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;
 - iv) 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 **en probation** 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'appliquent 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. **L'employé doit prendre cette période dans un lieu à proximité de sa zone d'intervention.**

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 **régulier** doit être avisé par écrit de tout changement temporaire apporté à son horaire régulier au moins **cinq (5) jours** avant le début de son nouvel horaire **et l'employé auxiliaire et en probation 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 mention au paragraphe précédent n'est pas remis, la rémunération au taux des heures supplémentaires payable ne s'ajoute pas à la rémunération au taux régulier, mais elle la remplace.

Le changement d'horaire des employés se fait en tenant compte de leur ancienneté, de leur 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 **et ce, en application des dispositions prévues à l'Annexe C.**

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.

- b) Les heures et les horaires de travail des équipes existantes au moment de la signature de la convention collective 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.
Les conditions de travail applicables à l'employé visé par cet horaire sont prévues à l'Annexe O.

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 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 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.

c) L'employé régulier, admissible à une retraite sans pénalité, peut demander de se prévaloir d'une retraite progressive. Cette retraite est caractérisée par le fait que l'employé puisse diminuer sa semaine de travail d'une (1) ou de deux (2) journées pour une période maximale de trois (3) ans précédant immédiatement sa prise de retraite totale et définitive. Les dispositions prévues à l'Annexe L s'appliquent.

- 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).

Notes

Article 13

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) **Sous réserve des dispositions du *Règlement sur les heures de conduite et de repos des conducteurs de véhicules lourds*, les modalités suivantes s'appliquent :**
- 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) **Sous réserve des dispositions du *Règlement sur les heures de conduite et de repos des conducteurs de véhicules lourds***, 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 cinquante pour cent (50 %) pour les quatre (4) premières heures de travail et à ce taux majoré de cent pour cent (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 cent pour cent (100 %);
- c) jour férié :
 - au taux de salaire prévu à la clause 13.01 majoré de cent pour cent (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 cent pour cent (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 d'un port d'attache, et ce, conformément à la clause 13.05 **et aux annexes C, D, E, F, G et H.**

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. **Il peut également effectuer des heures supplémentaires en continuité dans l'emploi d'origine s'il dirige moins de dix (10) employés ou s'il dirige plus de dix (10) employés et que tous les employés présents au travail refusent.** Ces heures supplémentaires sont considérées dans le registre des heures supplémentaires de l'emploi d'origine.

13.06 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 **concernant la répartition des heures supplémentaires autre que celles effectuées en continuité prévues aux annexes C, D, E, F, G et H.**

13.07 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 **au plus tard** le quatrième (4^e) samedi du mois d'avril.
- La période estivale débute **au plus tard** 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 à **l'exception des situations suivantes :**

1. Les heures supplémentaires qu'un employé ne peut effectuer en raison de ses limitations fonctionnelles permanentes ne sont pas comptabilisées. Dans ce cas, l'employé est réputé ne pas détenir les qualifications requises pour effectuer les heures supplémentaires.
2. Les heures supplémentaires qu'un employé ne peut effectuer en raison du fait qu'il effectue sa prestation de travail en temps régulier au même moment où le temps supplémentaire est requis.
3. Les heures supplémentaires qu'un employé ne peut effectuer en raison des dispositions du Règlement sur les heures de conduite et de travail.
4. Les heures supplémentaires qu'un employé ne peut effectuer en raison des dispositions de la clause 13.01 de la convention collective.
5. Les heures supplémentaires qu'un employé ne peut effectuer en vertu de la clause 5.1, paragraphe B) de l'Annexe C.

Lorsqu'un employé est inscrit sur une liste d'heures supplémentaires en cours de période, son nombre d'heures 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 estivale, 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.

13.08 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 prévues 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.

13.09 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.

13.10 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. **Le choix de l'employé de se faire payer ou de recevoir un crédit de congé est applicable pour toutes les heures supplémentaires effectuées entre 24 h et 24 h.**

L'employé peut accumuler un maximum de cent (100) heures en crédits de congé par année civile, 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 (pour 6 mois)	Banque précédente Date de paiement
7 janvier 2024 au 23 novembre 2024	24 novembre 2024 au 10 mai 2024	5 juin 2025
24 novembre 2024 au 22 novembre 2025	23 novembre 2025 au 9 mai 2026	4 juin 2026
23 novembre 2025 au 21 novembre 2026	22 novembre 2026 au 8 mai 2027	3 juin 2027
22 novembre 2026 au 20 novembre 2027	21 novembre 2027 au 6 mai 2028	1 ^{er} juin 2028
21 novembre 2027 au 18 novembre 2028	19 novembre 2028 au 19 mai 2029	14 juin 2029

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.

Notes

Article 14

JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET CONGÉS MOBILES

EMPLOYÉ 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 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.

Lorsqu'une journée régulière de travail chevauche en partie un jour férié, l'employé est rémunéré pour son quart de travail en fonction du taux horaire applicable à la majorité des heures travaillées. Ainsi, si la majorité des heures régulières de travail sont effectuées durant un jour férié, le taux des heures supplémentaires s'applique pour la totalité du quart de travail. Dans le cas contraire, l'employé sera rémunéré à taux simple.

Advenant qu'un quart de travail s'échelonne de manière égale entre deux jours, l'employé recevra le taux applicable à la journée à laquelle se termine son quart de travail pour la totalité des heures de son quart de travail.

- 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 **aux annexes C, D, E, F, G, H.**

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 13.10 et ils sont calculés et accordés selon la procédure prévue à cette clause.

- d) Malgré le paragraphe c) de cette clause, l'employé auxiliaire non admissible à l'indemnité de congé payé selon la clause 14.04, travaillant à un emploi dont l'horaire comporte l'obligation de travailler l'un des jours mentionnés à la clause 14.01 est rémunéré au taux de salaire majoré de **cent pour cent (100 %)**.

14.03 L'employé régulier et auxiliaire reçoit en paiement des jours fériés le taux de salaire normal **et le nombre d'heures** du dernier emploi occupé lors de la dernière période de travail **conformément à l'Annexe O, le cas échéant. L'employé détenant une banque de congé férié est exclu pour le nombre d'heures du dernier emploi occupé.**

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 EN PROBATION

14.06 a) Pour l'employé **en probation**, les jours suivants sont des jours fériés et chômés :

- le Premier de l'an;
- le Vendredi saint;
- le jour de la fête 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 **en probation** 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 **en probation** 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 paie 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.

Notes

Article 15

VACANCES

15.01 Vacances des employés réguliers et auxiliaires

- a) Les crédits de vacances des employés réguliers et auxiliaires sont alloués au prorata des heures payées au cours de la **période de référence**, et ce, **conformément au tableau ci-dessous** :

Date de début de la période de référence	Date de fin de la période de référence	Date du renouvellement
2025-05-25	2026-05-23	24 mai 2026
2026-05-24	2027-05-22	23 mai 2027
2027-05-23	2028-05-20	21 mai 2028
2028-05-21	2029-05-19	20 mai 2029

- 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 **en tenant compte** des années de service complétées **à la fin de la période de référence de l'année en cours**.

EMPLOYÉS RÉGULIERS ET AUXILIAIRES	
Nombre d'années de service à la fin de la période de référence de l'année en cours	Nombre d'heures en crédits de vacances, accordées lors du renouvellement
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 de la **période de référence précédant chaque renouvellement**. 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 à la **fin de la période de référence** est automatiquement **reporté à la période de référence 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 **la fin de la période de référence en cours** à moins que pour les besoins de la direction, ceci soit impossible; dans ce dernier cas, elles sont reportées à la **période de référence suivante**.

- b) L'employé régulier et auxiliaire absent du travail à la **fin de la période de référence en cours** pour un accident ou une maladie imputable ou non au travail voit ses crédits de vacances non utilisés reportés à la période de **référence** 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 la **fin de la période de référence**. 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

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 quatre-vingt-dix pour cent (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;

- ii) un montant net égal à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (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 4.1 de l'Annexe C**.

- 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.

Notes

[illegible]

Notes

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There is no text or other markings on the paper.

Article 17

MALADIES ET ACCIDENTS NON IMPUTABLES AU TRAVAIL

L'Employeur convient de maintenir un régime d'assurance collective contenant les garanties prévues au contrat d'assurance en vigueur à la date de l'approbation des présentes conditions de travail.

17.01 Employé auxiliaire

- a) Dans les cas d'absence pour maladie ou d'accident non imputable au travail, l'employé auxiliaire reçoit une indemnité égale à cent pour cent (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'indemnité versée est de quatre-vingt pour cent (80 %) du taux horaire régulier basé sur son dernier emploi occupé lors de la dernière période de travail sans toutefois dépasser la date normale de sa mise à pied conformément à l'article 9.00.**

- b) Les indemnités prévues au paragraphe a) de la présente clause sont payables pendant une période maximale de vingt-six (26) semaines.
- 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 rattachés comme s'il était au travail, y

incluant les augmentations de salaire, les vacances et son régime de retraite cotisable à **cent pour cent** (100 %) de son salaire régulier, **sauf les autres bénéfices d'absence payés ainsi que les jours chômés et fériés prévus à la convention.**

- 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 à la clause 17.01 b).

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 cent pour cent (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 quatre-vingt pour cent (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 rattachés comme s'il était au travail, y incluant les augmentations de salaire, les vacances et son régime de retraite cotisable à cent pour cent (100 %) de son salaire régulier, **sauf les autres bénéfices d'absence payés ainsi que les jours chômés et fériés prévus à la convention.**
- d) Aux termes de la période d'absence continue de vingt-six (26) semaines prévues 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 soixante-dix pour cent (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 ne peut subir une diminution de son salaire en raison d'un nombre d'heures annuelles inférieur.**

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 trente-et-unième (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, **si l'accident du travail ou la maladie professionnelle n'est pas reconnue auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail, l'employé est alors régi par les dispositions du présent article.**

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.

L'employé est affecté temporairement dans son port d'attache en priorité. S'il est affecté dans un autre port d'attache, l'Employeur lui rembourse seulement l'excédent de kilométrage de la distance entre sa résidence et son port d'attache.

- 17.05 a) L'Employeur n'exige un certificat médical que pour les absences de cinq (5) jours ouvrables ou plus et ce certificat médical doit contenir un diagnostic avec la durée de l'absence prévue. **L'employé est tenu d'aviser son supérieur dès qu'il s'absente pour des motifs médicaux et doit le tenir informé quotidiennement jusqu'à son retour au travail.**
- b) Cependant, dans le cas d'abus et/ou d'absences répétées d'un employé, l'Employeur peut exiger un certificat médical, **comprenant un diagnostic**, pour les absences plus courtes **que celles prévues au paragraphe a)** 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. **Sauf circonstance exceptionnelle, l'employé doit avoir été sensibilisé préalablement à la mise en place de cette exigence.** 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'examens 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 30.01.

- 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*, la rente d'invalidité **ainsi que la prestation de retraite** 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.

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 la déclaration **prévue à cet effet**.
- 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 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 calculée¹ de la façon suivante :

Absence en maladie au cours de l'année civile	Bonification
Zéro (0) jour d'absence en maladie * * 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.	L'équivalent de deux (2) jours de salaire * * Aux fins de calcul de la bonification, la formule suivante s'applique : 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.
Jusqu'à deux (2) jours d'absence en maladie * * 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 cents soixantième (2/260^e) des heures travaillées au cours de l'année civile.	L'équivalent d'un jour et demi (1.5) de salaire * * Aux fins de calcul de la bonification, la formule suivante s'applique : 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.
Jusqu'à trois (3) jours d'absence en maladie * * 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.	L'équivalent d'un (1) jour de salaire * * Aux fins de calcul de la bonification, la formule suivante s'applique : 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.

Jusqu'à cinq (5) jours d'absence en maladie * * 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.	L'équivalent d'une demi-journée (0.5) de salaire * * Aux fins de calcul de la bonification, la formule suivante s'applique : Nombre d'heures régulières travaillées au cours de l'année civile X un demi deux cents soixantième (0.5/260^e) X taux horaire brut régulier de l'employé au 31 décembre de l'année visée.
--	---

- 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.

1 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.

Article 18

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 **en probation** 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 soeur : 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 soeur 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 soeur 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 **régulier** 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 **solde** 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 **régulier** dans les trente (30) jours de la réception de la demande.
- b) Après sept (7) années de service, un employé **régulier** 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 **solde** dont la durée ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines.

Pour obtenir ce congé, l'employé **régulier** doit en faire la demande par écrit à la Ville, au moins **six (6) mois** avant la date du début de ce congé et en préciser la durée. Par ailleurs, l'employé **régulier** qui veut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

L'employé qui retire sa demande de congé sans solde, une fois que celle-ci a été approuvée, devra attendre une période de sept (7) ans avant de se prévaloir à nouveau de ce droit. Malgré ce qui précède, si l'employé doit s'absenter pour des raisons médicales et que cette absence l'oblige à renoncer à son congé sans solde, celui-ci ne perd pas son droit.

- c) À la fin du congé sans **solde**, l'employé **régulier** 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 **régulier** a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail.

- 18.10 Pendant la durée d'un congé sans **solde**, la participation de l'employé **régulier** au fonds de pension des employés de la Ville est interrompue. Cependant, l'employé **régulier** 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 **régulier** peut également maintenir sa participation aux régimes d'assurances collectives auxquels il participe s'il verse la totalité des primes, y compris la part de l'Employeur.

L'employé **régulier** 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 Récupération 6 %

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.

- 8.12 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 soeur 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.

Notes

Article 19

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 comportant une suspension, une rétrogradation ou un congédiement doit avoir l'occasion d'être entendu devant un comité de discipline 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 Les délais prévus aux clauses 19.01 et 19.03 de la convention collective sont systématiquement suspendus lorsqu'un employé:

- a) bénéficie d'un congé autorisé en vertu de la convention collective ou est en absence non autorisée.
- b) est en arrêt de travail en raison d'une maladie ou d'un accident imputable ou non au travail, et ce, jusqu'à son retour à temps complet, à moins que les parties en conviennent autrement.

19.05 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) personnes pour une durée de huit (8) heures.

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

19.06 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.

- 19.07 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.
- 19.08 Seuls les motifs donnés à l'avis de sanction peuvent être invoqués contre un employé lors d'un arbitrage.
- 19.09 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.
- 19.10 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 de 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

SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 20.01 L'Employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et **psychique** 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 prévue 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 Q** jointe à la présente convention collective. 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 **de collaboration** 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 de **collaboration** 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 de **collaboration** 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 de **collaboration** 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 **de collaboration** 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 **de collaboration**.
- 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 représentant syndical du comité **de collaboration** 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 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 Lors des opérations effectuées à l'aide d'un camion nacelle, nécessitant l'utilisation d'un véhicule de protection léger (VPL) en respect de la réglementation du Tome V Signalisation routière du MTQ, l'opérateur de la nacelle sera accompagné d'une personne ayant reçue au préalable la formation lui permettant d'opérer le VPL. De plus, la personne en charge du VPL devra avoir été formée pour être en mesure de faire revenir la nacelle sur sa base à partir de la

commande fixe sur le camion, dans l'éventualité où un bris empêcherait le travailleur dans la nacelle d'effectuer lui-même la manoeuvre.

Lors d'une opération de levage menée par la Section éclairage public et signaux lumineux, un minimum de 2 employés qualifiés pour la tâche sont requis.

- 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 **mille deux cent (1 200)** heures par an payées par la Ville pour compenser les employés libérés pour des activités de santé et sécurité du travail.

Comités sectoriels de santé et sécurité au travail

- 20.17 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 incluant le déneigement, composé de quatre (4) représentants de la Ville et de quatre (4) représentants des employés, incluant un (1) membre du comité de collaboration prévu à l'article 20.00. L'employeur vise à tenir sept (7) rencontres par année civile;
 - b) un comité pour le secteur d'activité de l'entretien des réseaux aqueduc et d'égout incluant le déneigement, composé de six (6) représentants de la Ville et de six (6) représentants des employés, incluant un (1) membre du comité de collaboration prévu à l'article 20.00. L'employeur vise à tenir environ sept (7) rencontres par année civile;

- c) un comité pour le secteur des loisirs, composé de quatre (4) représentants de la Ville et de quatre (4) représentants des employés, incluant un (1) membre du comité de collaboration prévu à l'article 20.00. L'Employeur vise à tenir six (6) rencontres par année civile et un minimum de huit (8) inspections paritaires en milieu de travail, par année civile, dans les équipements de plein air et de sports. Ces inspections seront faites avec la collaboration d'un membre du comité de collaboration ainsi qu'un des membres du comité sectoriel;
- d) 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 (1) membre du comité de collaboration prévu à l'article 20.00. L'Employeur vise à tenir huit (8) rencontres par année civile;
- e) un comité pour le secteur d'activité des eaux usées et CBMO, composé de quatre (4) représentants de la Ville et de quatre (4) représentants des employés, incluant un (1) membre du comité de collaboration prévu à l'article 20.00. L'Employeur vise à tenir huit (8) rencontres par année civile;
- f) un comité pour le secteur d'activité du centre de la valorisation énergétique incluant l'incinérateur et le CRMO, composé de cinq (5) représentants de la Ville et cinq (5) représentants des employés, incluant un (1) membre du comité de collaboration prévu à l'article 20.00. L'Employeur vise à tenir huit (8) rencontres par année civile;

- g) un comité pour la direction de la Gestion des immeubles, composé de six (6) représentants de la Ville et six (6) représentants des employés, incluant un (1) membre du comité de collaboration prévu à l'article 20.00. L'Employeur vise à tenir huit (8) rencontres par année civile;
- h) un comité pour la direction de la Gestion des équipements motorisés, composé de six (6) représentants de la Ville et six (6) représentants des employés, incluant un (1) membre du comité de collaboration prévu à l'article 20.00. L'Employeur vise à tenir huit (8) rencontres par année civile;
- i) un comité pour la direction de la gestion des matières résiduelles, composé de trois (3) représentants de la Ville et de trois (3) représentants des employés, incluant un (1) membre du comité de collaboration prévu à l'article 20.00. L'Employeur vise à tenir huit (8) rencontres par année;
- j) un comité pour la direction d'ExpoCité et du pavillon de la jeunesse composé de trois (3) représentants de la Ville et trois (3) représentants des employés, incluant un (1) membre du comité de collaboration prévu à l'article 20.00. L'Employeur vise à tenir trois (3) rencontres par année;
- k) 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 (1) membre du comité de collaboration prévu à l'article 20.00. L'Employeur vise à tenir deux (2) rencontres par année.

- 20.18 Les représentants de la Division de la santé et de la sécurité au travail, les représentants de la direction de la gestion des équipements motorisés et les responsables valeur S.S.T. ne sont pas inclus dans la composition des comités, mais ils peuvent tout de même assister aux rencontres.
- 20.19 En cas de restructuration d'une unité administrative, les parties conviennent de se rencontrer pour convenir de façon paritaire de la nouvelle structure des comités de santé et sécurité impactés ainsi que de la fréquence des rencontres et du nombre de représentants de chacune des parties.

Notes

Article 21

ASSURANCE COLLECTIVE

- 21.01 L'Employeur convient de maintenir en vigueur un régime d'assurance collective (santé, vie et invalidité) contenant les garanties prévues au contrat d'assurance collective tel que résumé à l'Annexe P. Le régime couvre l'ensemble des employés manuels selon les modalités convenues dans l'entente signée par les parties. **Tous les employés admissibles sont tenus de participer au régime d'assurance collective.**

Les conditions générales et les particularités telles que : les exclusions, les frais couverts, les critères d'admissibilité, les maximums payables, etc. sont décrits en détail dans le livret de l'assureur.

- 21.02 L'Employeur s'engage à obtenir l'accord du Syndicat des employés manuels de la Ville de Québec avant de reconduire ou modifier les dispositions du régime d'assurance collective.

- 21.03 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

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.

Notes

Article 23

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 en probation », « employé temporaire », « employé retraité », « 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.

Notes

Article 24

CONGÉS PARENTAUX

24.01 Congé de maternité **ou** congé à la personne

L'employée enceinte ayant le statut d'employée régulière a droit à un congé de maternité **ou à un congé à la personne, à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement**, d'une durée de vingt (20) semaines **continues**.

L'employée enceinte ayant le statut d'employée auxiliaire a droit à un congé de maternité **ou à un congé à la personne, à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement**, d'une durée de dix-huit (18) semaines **continues**.

- a) L'employée peut répartir son congé à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Après avoir remis à l'Employeur le préavis de départ prévu à cet article, elle peut quitter en tout temps à partir de la seizième (16) semaine avant la date prévue de l'accouchement.
- b) L'employée doit fournir dans les premiers mois de sa grossesse un certificat médical attestant la date probable de l'accouchement.
- c) L'employée doit donner un préavis écrit **à son supérieur immédiat** au moins trois (3) semaines avant la date du début de son congé. 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 **cent pour cent** (100 %).
- g) L'Employeur verse à l'employée ayant le statut d'employée régulière et ayant accompli un (1) an de service au moment de la naissance de son enfant, une indemnité égale à la différence entre **quatre-vingt-quinze pour cent** (95 %) de son traitement hebdomadaire de base moyen 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 régulière.

Pour l'employée ayant le statut d'employée auxiliaire et ayant accompli un (1) an de service au moment de la naissance de son enfant, une indemnité égale à la différence entre **quatre-vingt-quinze pour cent** (95 %) de son traitement hebdomadaire de base **moyen** 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 la **clause 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, 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, 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 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 replacé 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 équivalente à la période du retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité ou **de congé à la personne** 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 **d'interruption de grossesse** 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 **correspondant** aux trois (3) 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 (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, a droit à un congé **d'interruption de grossesse** qui se termine au plus tard vingt (20) semaines après la date de l'événement. Dans ce cas, l'employée a droit aux indemnités hebdomadaires prévues à la clause 24.01 g) pour une durée 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 (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, a droit à un congé **d'interruption de grossesse** qui se termine au plus tard dix-huit (18) semaines après la date de l'événement. Dans ce cas, l'employée a droit aux indemnités hebdomadaires prévues à la clause 24.01 g) pour une durée 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'événement 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 **début** de son congé. 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 **l'employée bénéficie des dispositions prévues pour le retrait préventif à la Loi sur la santé et la sécurité du travail, notamment au Programme pour une maternité sans danger.**
- p) **L'Employée qui vit** une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse qui exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical, **est payée en vertu des dispositions de l'article 17.00.**
- q) Dans un tel cas, le congé prévu à la clause 24.01 débute à compter du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
- r) Malgré l'avis prévu à la clause 24.01 c), l'employée peut revenir au travail avant l'expiration de son congé. 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 **ou congé au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant**

- a) L'employé peut prendre un congé de paternité **ou un congé au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant** sans traitement ni indemnité d'une durée maximale de cinq (5) semaines continues à l'occasion de la naissance de son enfant **incluant celui né dans le cadre d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui**. Ce congé peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance et se terminer au plus tard **soixante-dix-huit (78) 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 **moyen des vingt (20) semaines précédant le début de son congé** 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.

Ce congé peut être fractionné en deux (2) si les besoins opérationnels le justifient et si cela est autorisé par l'Employeur.

- b) L'employé doit fournir un préavis écrit à son **supérieur immédiat** 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 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 24.02 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 24.02 a) continue, s'il le désire, 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, 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, l'employé accumule des crédits de vacances, de congés mobiles et de congés spéciaux.

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

24.03 Congé d'adoption

- a) **L'employé a droit, dans le cas de l'adoption d'un enfant, à un congé sans salaire d'au plus soixante-dix (70) semaines continues réparties comme suit :**

- i. Pour cinq (5) semaines continues, ce congé peut débuter au plus tôt la semaine où l'enfant est confié à l'employé ou la semaine où celui-ci quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la semaine où l'enfant a été confié à l'employé; et
- ii. Pour les soixante-cinq (65) semaines continues restantes, ce congé peut débuter au plus tôt la semaine où l'enfant est confié à l'employé ou la semaine où celui-ci 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 quatre-vingt-cinq (85) semaines après la semaine où l'enfant a été confié à l'employé. Toutefois, ce congé peut, dans les cas et aux conditions prévus par règlement, se terminer au plus tard cent-quatre(104) semaines après la semaine où l'enfant a été confié à l'employé.

L'employé doit donner un préavis écrit à son supérieur immédiat au moins trois (3) semaines avant la date du début du congé. Cet avis précise la date de début du congé prévue et la date prévue de retour au travail.

Ce délai peut toutefois être moindre si la présence de l'employé est requise auprès de l'enfant nouvellement adopté en raison de son état de santé.

- b) 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 **quatre-vingt-quinze pour cent (95 %)** de son traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (20) semaines précédant **le début de son 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 **les parents** 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.

- c) L'employé en congé d'adoption a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il était resté au travail.
- d) L'employé qui bénéficie de l'indemnité prévue à la clause 24.03 **b)** 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 24.03 **b)** 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, 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.

- e) Pendant la durée du congé, 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 aux clauses 24.01 g) et 24.02 a).
- f) L'employé qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison du congé d'adoption voit, à son choix, ses vacances payées ou reportées.

24.04 Congé parental

- a) Le père et la mère d'un nouveau-né, **incluant celui né dans le cadre d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui** a droit à un congé parental sans salaire ni indemnité d'une durée maximale **de soixante-cinq (65) semaines** continues.

Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance. Il se termine au plus tard **quatre-vingt-cinq (85)** semaines après la naissance. **Toutefois, ce congé peut, dans les cas et aux conditions prévus par règlement, se terminer au plus tard cent-quatre (104) semaines après la naissance.**

L'employé doit donner un préavis écrit à **son supérieur immédiat** au moins trois (3) semaines avant la date du début du congé parental. Cet avis précise la date de début du congé **prévue** et la date prévue du retour au travail.

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

- b) L'employé en congé 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 24.04 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 **aux clauses** 24.01 g), **24.02 a)** et **24.03 b)**.

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

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

a) **L'employé bénéficiant** des congés prévus aux clauses 24.01, 24.03 et 24.04 peut prolonger **ces congés** par l'un des congés sans traitement prévus ci-dessous :

- i) un congé sans traitement n'excédant pas deux (2) ans de la date de l'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 **ou** 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 les **parents** sont au service de l'Employeur, ils peuvent bénéficier de l'un 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 à **son supérieur immédiat** 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 **prévue** du début du congé et la date prévue du retour au travail ou à son horaire normal de travail. Tout changement de date prévue au présent article doit être signifié à l'Employeur par un préavis écrit d'au moins trois (3) semaines.
- d) 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.

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 cent pour cent (100 %) du salaire régulier. Les dispositions prévues au régime d'invalidité de l'Employeur s'appliquent, le cas échéant, en fonction du temps travaillé.

- 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 24.01 g), **24.02 a) et 24.03 b)**.
- 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 **de l'un des congés prévus aux clauses 24.01, 24.02, 24.03 et 24.04**, 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 **prévu à la clause 24.01**, advenant que l'employée désire revenir au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, les dispositions prévues à la clause 24.01 p) s'appliquent.

- b) À la fin l'un des congés **prévus aux clauses 24.01, 24.02, 24.03 et 24.04**, l'Employeur doit réintégrer l'employé dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail.

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

- c) L'Employeur n'est pas tenu de remplacer l'employé qui est absent du travail conformément aux dispositions de la présente section.
- d) À moins d'avis contraire de l'employé, l'Employeur retient, lors du versement des indemnités prévues aux clauses 24.01 g), **24.02 a)** et **24.03 b)** les contributions normales de l'employé au régime d'assurance collective accident-maladie et au régime de retraite. La Ville retient également la cotisation syndicale pendant la même période.
- e) L'employé auxiliaire bénéficie des dispositions de cet article. Cependant, aux fins de l'application **des clauses 24.01 g) et 24.03 b)** de la convention collective concernant la détermination du traitement hebdomadaire de base, la formule suivante s'applique :

Traitement hebdomadaire moyen de base	=	$\frac{\text{Salaire des 20 semainesprécédant le congé}}{20}$
---	---	---

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 **24.03 a)**.

Article 25

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, décision au Barreau du Québec.

Article 26

PERFECTIONNEMENT ET QUALIFICATION

REMBOURSEMENT DE FRAIS DE SCOLARITÉ

- 26.01 L'Employeur rembourse à l'employé régulier quatre-vingts pour cent (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 cinquante pour cent (50 %) des frais.

Pour avoir droit à ce remboursement, l'employé doit obtenir au préalable l'approbation du Service des ressources humaines et avoir complété son cours avec succès.

- 26.02 L'Employeur rembourse cent pour cent (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.

Permis de conduire

- 26.04 L'Employeur rembourse à l'employé qui a réussi sa période de probation les frais de l'examen pratique pour l'obtention du permis de conduire classe 3 sur preuve de réussite avec facture. L'employé qui est embauché et qui a déjà son permis de conduire classe 3 n'est pas éligible au remboursement.
- 26.05 Remboursement des cartes de compétence
- L'Employeur rembourse à l'employé, sur présentation d'une preuve de paiement, cent pour cent (100 %) du coût des cartes de compétences exigées par l'Employeur dans le cadre de ses fonctions

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

Dispositions générales

- 26.06 L'Employeur offre des programmes de formation en fonction de ses besoins spécifiques par port d'attache.
- 26.07 L'Employeur affiche sur les lieux de travail ses besoins en formation.
- 26.08 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.
- 26.09 **Sous réserve des dispositions particulières concernant les qualifications hivernales de bases prévues à l'Annexe C**, 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 **dont l'équipement** fait partie de son emploi tel que prévu à l'Annexe B, et ce, par ancienneté;

2. À l'employé régulier nommé **dont** l'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, 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

- 26.10 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.
- 26.11 L'employé qui échoue un test d'aptitude **reçoit une rétroaction écrite** et peut demander de se soumettre de nouveau à une évaluation après une période de douze (12) mois qui suit la date de son revers.
- 26.12 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.

26.13 Malgré les clauses 26.11 et 26.12, les dispositions suivantes s'appliquent pour les tests d'aptitude effectués à l'aide d'un simulateur par la direction de la gestion des équipements motorisés :

Simulateur 2 :

- L'employé peut demander à son supérieur de pouvoir se familiariser sur un équipement motorisé avant de se soumettre au test sur le simulateur 2. Cette familiarisation s'effectue dans le port d'attache. En aucun moment, l'employé ne peut opérer l'équipement;
- L'employé qui échoue le test peut demander une familiarisation sur la chargeuse octroyée par un formateur de la direction de la gestion des équipements motorisés préalablement à la reprise du test;
- L'employé qui échoue une seconde fois le test peut demander de se soumettre à nouveau à une évaluation après une période de douze (12) mois suivant la date de son revers. Il doit être qualifié préalablement sur le tracteur à trottoir sur roues et sur chenilles avec accessoires et le camion 4 500 kg de masse nette et plus avec grappe et aile de côté et épandeur;
- L'employé qui échoue une troisième fois le test doit faire la démonstration qu'il a amélioré ses habiletés par différentes actions avant de pouvoir se soumettre à une dernière évaluation.

Simulateur 3 :

- L'employé peut demander à son supérieur de pouvoir se familiariser sur un équipement motorisé avant de se soumettre au test sur le simulateur 3. Cette familiarisation s'effectue dans le port d'attache. En aucun moment, l'employé ne peut opérer l'équipement;
- L'employé qui échoue le test peut demander une familiarisation, sur un équipement motorisé nécessitant le simulateur 3, octroyée par un formateur de la direction de la gestion des équipements motorisés préalablement à la reprise du test;
- L'employé qui échoue une seconde fois le test peut demander de se soumettre à nouveau à une évaluation après une période de douze (12) mois suivant la date de son revers. Il doit être qualifié préalablement sur la niveleuse. Préalablement à la reprise du test, l'employé peut demander une pratique sur le simulateur;
- L'employé qui échoue une troisième fois le test doit faire la démonstration qu'il a amélioré ses habiletés par différentes actions avant de pouvoir se soumettre à une dernière évaluation.

26.14 Minimale, deux fois par année, l'Employeur détermine le nombre de tests d'aptitude sur le simulateur 3 offert par port d'attache du secteur d'activité de l'entretien des voies de circulation. La sélection des employés qui souhaitent se soumettre au test d'aptitude se fait par ancienneté parmi les employés volontaires du port d'attache ayant deux (2) des cinq (5) qualifications préalables à l'obtention d'un poste d'opérateur niveau 1 dans ce secteur.

L'employé qui réussit le test d'aptitude s'engage à suivre la formation sur un troisième équipement préalable à l'obtention d'un poste d'opérateur niveau 1 dans secteur d'activité d'entretien des voies de circulation et soumettre sa candidature sur un poste vacant d'opérateur niveau 1 lors des sessions de dotation suivantes minimalement dans son port d'attache.

Formation de base

- 26.15 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.
- 26.16 Si l'employé échoue cette formation, **l'Employeur ou le SGEM** identifie le ou les éléments qui doivent être améliorés **et en informe l'employé. L'employé doit, à la demande de l'Employeur**, la reprendre en tout ou en partie selon les éléments à l'origine de son échec. La date de la reprise est déterminée par **l'Employeur ou le SGEM** après une consultation de l'employé.
- 26.17 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 **l'Employeur ou le SGEM**.

Compagnonnage

- 26.18 Le compagnon est désigné par l'Employeur suivant un appel d'intérêt et en tenant compte des besoins opérationnels. 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 la période de compagnonnage en milieu de travail;

- transmettre son savoir à l'employé en apprentissage;
- collaborer à l'élaboration d'un plan compagnonnage 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 l'avancement du compagnonnage;
- remplir les formulaires requis par l'Employeur.

Période de compagnonnage

- 26.19 L'employé qui a complété sa formation de base doit suivre **une période de compagnonnage**.
- 26.20 Le nombre d'heures de **compagnonnage** est déterminé par l'**Employeur ou** le SGEM.
- 26.21 Un compagnon supervise l'employé.
- 26.22 L'Employeur détermine, selon la progression de l'employé, le nombre d'heures de **compagnonnage** dont il doit bénéficier.
- 26.23 L'Employeur peut soumettre l'employé à des heures additionnelles de **compagnonnage** s'il le juge nécessaire.
- 26.24 L'employé qui est en **période de compagnonnage** a préséance sur l'employé nommé pour toute affectation sur les heures régulières de travail (en excluant les heures supplémentaires en vertu de la clause 13.05 et **aux Annexes C, D, E, F, G, H**) 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 **période de compagnonnage**.

Évaluation de l'employé

- 26.25 L'Employeur détermine à quel moment l'employé est évalué avant de lui accorder sa qualification.
- 26.26 L'employé est évalué par un gestionnaire et un instructeur-examineur du SGEM, **le cas échéant**. Ceux-ci évaluent l'employé en tenant compte de l'appréciation du compagnon.
- 26.27 Advenant que le gestionnaire et l'instructeur-examineur du SGEM ne s'entendent pas sur leur évaluation de l'employé **sur un équipement motorisé**, une nouvelle évaluation est réalisée par une firme externe identifiée par le SGEM.
- 26.28 **À la suite de l'évaluation, l'employé reçoit une rétroaction écrite.**
- 26.29 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

- 26.30 L'employé en formation reçoit le taux de salaire de son emploi pour la durée de sa formation.
- 26.31 Lorsque le compagnon supervise l'apprentissage d'un employé 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 **du compagnonnage**.

Évaluation du plan de formation

- 26.32 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 dispositions

- 26.33 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.
- 26.34 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.
- 26.35 L'employé ne peut avoir accès à la formation sur niveleuse et la souffleuse la même saison. Il en est de même pour la formation sur la pelle hydraulique et la rétrocaveuse.
- 26.36 L'employé nommé cimentier-applicateur aux travaux publics n'a pas accès aux formations offertes durant la période estivale.
- 26.37 **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 convoque le comité de formation 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.

Notes

Article 27
INDEMNITÉ D’ANCIENNETÉ

27.01 Les employés réguliers et auxiliaires bénéficient d’une indemnité annuelle d’ancienneté attribuée sur la base suivante. **L’ancienneté est établie au 31 décembre de l’année précédente.**

Indemnité d’ancienneté*	
Année d’ancienneté au 31 décembre de l’année précédente	Réguliers et auxiliaires
Après cinq (5) ans d’ancienneté	0,75 %
Après dix (10) ans d’ancienneté	1 %
Après quinze (15) ans d’ancienneté	1,5 %
Après vingt (20) ans d’ancienneté	1,75 %
Après vingt-cinq (25) ans d’ancienneté	2 %
Après trente (30) ans d’ancienneté	2,25 %
* L’indemnité d’ancienneté est calculée sur les heures régulières de travail payées pour chacune des années de la convention collective.	

27.02 **Pour l’année 2025, l’indemnité d’ancienneté est calculée du 1^{er} novembre 2024 au 31 octobre 2025 et versée le 4 décembre 2025.**

À compter du 2 novembre 2025, l’indemnité d’ancienneté sera versée à toutes les paies.

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

PRIMES

Les primes sont applicables le dimanche suivant l'adoption de la convention collective par la Conseil d'agglomération sans rétroactivité. Elles sont fixes pour la durée de la convention collective à l'exception des primes d'outils prévues à la clause 28.04.

28.01 Chef d'équipe

Le chef d'équipe reçoit **une prime de 2,50 \$ de l'heure**, sauf si la description de l'emploi comporte la responsabilité d'agir comme chef d'équipe.

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 **une prime de 3,00 \$ de l'heure** de 16 h à 24 h et de 0 h à 8 h, en sus de la rémunération prévue pour leur emploi.

28.03 Samedi-dimanche

L'employé reçoit **une prime de 4,10 \$ de l'heure** pour chaque heure régulière de travail effectuée le samedi ou le dimanche.

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 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

- Peintre-débosselaar
- Mécanicien aux usines de traitements des eaux
- Technicien en mécanique à la valorisation énergétique
- Technicien en mécanique aux usines de traitement des eaux

2024	425,12 \$
2025	433,62 \$
2026	442,29 \$
2027	451,14 \$
2028	460,16 \$

Prime no 2

TITRE

- Préposé à la réparation de composantes hydrauliques et pneumatiques
- Machiniste Mécanicien – technicien en mécanique du bâtiment
- Préposé au service des usines de traitements des eaux
- Préposé aux petits équipements motorisés
- Mécanicien de machines fixes
- Soudeur
- Technicien-électronicien à la valorisation énergétique
- Technicien-électronicien aux usines de traitement des eaux
- Technicien en électronique et électrotechnique

2024	231,87 \$
2025	236,50 \$
2026	241,23 \$
2027	246,06 \$
2028	250,98 \$

Prime mécanicien du Service des équipements motorisés

TITRE

- Mécanicien d'équipements motorisés niveau 1
- Mécanicien d'équipements motorisés niveau 2
- Mécanicien d'équipements motorisés niveau 3
- Mécanicien d'équipements incendie

2024	850,00 \$
2025	867,00 \$
2026	884,34 \$
2027	902,03 \$
2028	920,07 \$

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 si 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 **une prime de 2,00 \$ de l'heure.**

28.06 Compagnonnage

L'employé qui doit accompagner un autre employé reçoit une prime de 2,50 \$ de l'heure.

28.07 Prime pelle hydraulique nécessitant une qualification délivrée par le SGEM

L'employé qui doit opérer une pelle hydraulique reçoit **une prime de 1,38 \$ de l'heure.**

Notes

[illegible]

Article 29

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 mécontente qui lui est soumis. Il se réunit sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties qui communique à l'avance l'ordre du jour proposé.

29.03 Comité de relations de travail

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

29.04 Comité d'évaluation des emplois

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

29.05 Comités de 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.

29.09 Comité de formation travaux publics

Le comité de formation travaux publics est formé de trois (3) membres du Syndicat et d'au plus trois (3) représentants de l'Employeur.

Avant chaque début de saison (hivernale et estivale) le comité se rencontre et discute des formations qui seront octroyées durant la saison, de la répartition des formations par port d'attache et des enjeux particuliers dans un objectif de trouver des solutions. En cours de saison, le comité se rencontre s'il y a des problématiques particulières liées à la formation.

À la fin de l'année civile, le comité se rencontre et fait le bilan annuel de la formation. Il discute des points positifs et négatifs dans un objectif d'apporter des améliorations.

Notes

[illegible]

Article 30

CLAUSES SPÉCIALES

- 30.01 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 **3,00 \$ par course ou de quatre-vingt-cinq pour cent (85%) du taux de l'allocation pour l'utilisation d'un véhicule de Revenu Québec²**. De plus, les frais de stationnement occasionnés par ce déplacement sont remboursés sur présentation de reçus.
- 30.02 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.
- 30.03 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 :

2 Ce taux est déterminé en fonction du taux de l'allocation pour l'utilisation d'un véhicule établi par Revenu Québec (taux 5 000 premiers kilomètres). L'indice est connu en début d'année pour un ajustement prévu au 1^{er} mai suivant.

- 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.

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

30.05 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.

30.06 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.

Article 31

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.
- 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

DISPONIBILITÉ ET INTERVENTION À DISTANCE

La prime est applicable le dimanche suivant l'adoption de la convention collective par le Conseil d'agglomération sans rétroactivité. Elle est fixe pour la durée de la convention collective.

- 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
5,00 \$ / l'heure	7,00 \$ / l'heure

- 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 :

- 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 semaines de disponibilité, le nombre d'employé visé et le nombre de semaine de disponibilité minimale par employé (nombre de semaines de disponibilité minimale = nombre de semaines de disponibilité ÷ nombre d'employés visés). 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 semaines de disponibilité minimale. Le choix de ces semaines est effectué par ancienneté.

Dans la mesure où les employés ont atteint le nombre de semaines 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.

Malgré ce qui précède, l'employé appelé à effectuer une intervention à distance entre minuit et six (6) heures reçoit un minimum d'une (1) heure de compensation.

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

Article 33

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

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 2028. Elle n'a d'effet rétroactif que lorsqu'expressément spécifié.

Au 1^{er} janvier 2029, 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, **sous réserve de l'Annexe S.**

Notes

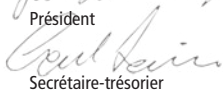
SIGNÉE À QUÉBEC LE 20 JUIN 2025

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

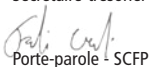
LA VILLE DE QUÉBEC



Président



Secrétaire-trésorier



Porte-parole - SCFP



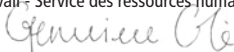
Maire



Greffier

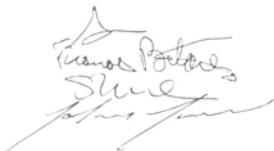


Directeur de la Division des relations
de travail - Service des ressources humaines



Porte-parole - Service des
ressources humaines

Membres des comités
de négociation



Annexe A **CLASSIFICATION DES EMPLOIS** **ET TAUX HORAIRE**

Classe salariale 1			
- Journalier			
- Préposé à l’entretien ménager			
Taux horaire 2024	27,86 \$	Taux horaire 2027	31,63 \$
Taux horaire 2025	29,25 \$	Taux horaire 2028	32,58 \$
Taux horaire 2026	30,71 \$		

Classe salariale 2			
- Chauffeur niveau 2			
- Chauffeur quartier-maître			
- Commissionnaire			
- Préposé à la centrale d’équipements			
- Préposé au magasin			
- Préposé aux travaux d’entretien			
Taux horaire 2024	28,64 \$	Taux horaire 2027	32,52 \$
Taux horaire 2025	30,07 \$	Taux horaire 2028	33,50 \$
Taux horaire 2026	31,57 \$		

Classe salariale 3

- Éboueur
- Opérateur niveau 3
- Préposé aux usines de traitement des eaux
- Préposé aux véhicules

Taux horaire 2024	29,43 \$	Taux horaire 2027	33,42 \$
Taux horaire 2025	30,90 \$	Taux horaire 2028	34,42 \$
Taux horaire 2026	32,45 \$		

Classe salariale 4

- Chauffeur de camion sanitaire à chargement latéral niveau 2
- Chauffeur niveau 1
- Préposé à la préparation des surfaces
- Préposé à l’entretien du mobilier urbain et des équipements de loisirs
- Préposé aux coffrages
- Préposé aux loisirs

Taux horaire 2024	30,25 \$	Taux horaire 2027	34,35 \$
Taux horaire 2025	31,76 \$	Taux horaire 2028	35,38 \$
Taux horaire 2026	33,35 \$		

Classe salariale 5

- Apprenti-cimentier
- Chauffeur de camion sanitaire à chargement frontal
- Chauffeur de camion sanitaire à chargement latéral niveau 1
- Préposé à la signalisation
- Préposé au service des usines de traitement des eaux
- Préposé en santé et sécurité du travail

Taux horaire 2024	31,05 \$	Taux horaire 2027	35,26 \$
Taux horaire 2025	32,60 \$	Taux horaire 2028	36,32 \$
Taux horaire 2026	34,23 \$		

Classe salariale 6

- **Apprenti-tuyauteur**
- Chauffeur-opérateur à l'entretien des réseaux
- Opérateur niveau 2
- **Opérateur au complexe de valorisation énergétique**
- Préposé à la maintenance des équipements de loisirs
- Préposé aux réseaux d'aqueduc et d'égout
- Râteleur d'asphalte
- Releveur-réparateur de compteur d'eau

Taux horaire 2024	31,82 \$	Taux horaire 2027	36,13 \$
Taux horaire 2025	33,41 \$	Taux horaire 2028	37,21 \$
Taux horaire 2026	35,08 \$		

Classe salariale 7

- Horticulteur
- Mécanicien d'équipements motorisés niveau 3
- Préposé à la réparation de composantes hydrauliques et pneumatiques

Taux horaire 2024	32,62 \$	Taux horaire 2027	37,04 \$
Taux horaire 2025	34,25 \$	Taux horaire 2028	38,15 \$
Taux horaire 2026	35,96 \$		

Classe salariale 8

- Chauffeur de camion fardier
- Chauffeur-gardien
- Opérateur niveau 1
- Peintre

Taux horaire 2024	33,92 \$	Taux horaire 2027	38,52 \$
Taux horaire 2025	35,62 \$	Taux horaire 2028	39,68 \$
Taux horaire 2026	37,40 \$		

Classe salariale 9

- Briqueteur-maçon
- Cimentier-applicateur aux travaux publics
- Ouvrier spécialisé à l'entretien des structures, des bâtiments et des ouvrages d'art
- Tuyauteur aux réseaux d'aqueduc et d'égout

Taux horaire 2024	35,23 \$	Taux horaire 2027	40,01 \$
-------------------	-----------------	-------------------	-----------------

Taux horaire 2025	36,99 \$	Taux horaire 2028	41,21 \$
-------------------	-----------------	-------------------	-----------------

Taux horaire 2026	38,84 \$
-------------------	-----------------

Classe salariale 10

- Mécanicien d'équipements motorisés niveau 2
- Menuisier
- Opérateur mécanicien de machinerie fixe niveau 2 (MMF2)
- Peintre-débosseleur
- Soudeur

Taux horaire 2024	36,56 \$	Taux horaire 2027	41,52 \$
-------------------	-----------------	-------------------	-----------------

Taux horaire 2025	38,39 \$	Taux horaire 2028	42,77 \$
-------------------	-----------------	-------------------	-----------------

Taux horaire 2026	40,31 \$
-------------------	-----------------

Classe salariale 11

- Apprenti technicien-électronicien au
Complexe de valorisation énergétique

- Apprenti technicien-électronicien au
Service du traitement des eaux

- Électricien

- Électricien à l'éclairage

- Électricien aux signaux lumineux

- Machiniste

- Mécanicien aux usines de traitement des eaux

- Tuyauteur de plomberie, appareils de chauffage et gaz

- Tuyauteur-frigoriste

Taux horaire 2024	37,90 \$	Taux horaire 2027	43,04 \$
-------------------	-----------------	-------------------	-----------------

Taux horaire 2025	39,80 \$	Taux horaire 2028	44,33 \$
-------------------	-----------------	-------------------	-----------------

Taux horaire 2026	41,79 \$
-------------------	-----------------

Classe salariale 12

- Mécanicien d'équipements motorisés niveau 1
- Mécanicien-technicien en mécanique du bâtiment
- Opérateur mécanicien de machinerie fixe niveau 1 (MMF1)
- Technicien aux systèmes ordines
- Technicien-électronicien à la valorisation énergétique
- Technicien-électronicien aux usines de traitement des eaux
- Technicien-opérateur à l'assainissement des eaux
- Technicien-opérateur au traitement de l'eau potable

Taux horaire 2024	39,22 \$	Taux horaire 2027	44,54 \$
Taux horaire 2025	41,18 \$	Taux horaire 2028	45,88 \$
Taux horaire 2026	43,24 \$		

Classe salariale 13

- Mécanicien d'équipements incendie

Taux horaire 2024	40,69 \$	Taux horaire 2027	46,21 \$
Taux horaire 2025	42,72 \$	Taux horaire 2028	47,60 \$
Taux horaire 2026	44,86 \$		

Classe salariale 14

Taux horaire 2024	42,22 \$	Taux horaire 2027	47,95 \$
Taux horaire 2025	44,33 \$	Taux horaire 2028	49,39 \$
Taux horaire 2026	46,55 \$		

Notes

Annexe B

PRÉPARTITION DES VÉHICULES ET ÉQUIPEMENTS

Opérateur niveau 1

- Pelle hydraulique
 - Rétrocaveuse
 - Niveleuse
 - Chargeuse capacité de 2 m³ et plus avec accessoires (souffleuse, gratte et aile de côté)
 - Chargeuse capacité de 2 m³ et plus
 - Béliet mécanique sur chenille
 - Balai mécanique, balai à succion
 - Tracteur utilitaire avec souffleuse pour chargement de camion
-

Opérateur niveau 2

- Chargeuse capacité de moins de 2 m³
 - Camion porte-conteneurs
 - Camion arrosoir
 - Camion grosse grue hydraulique 2 tonnes métriques et plus
 - Tracteur sur chenilles avec accessoires (souffleuse ou gratte)
 - Camion 4 500 kg de masse nette et plus avec gratte et aile de côté et épandeur
 - Tracteur sur roues avec accessoires (souffleuse ou gratte)
 - Tracteur utilitaire (de ferme) 60 HP et plus avec accessoires (godet, etc.)
 - Finisseur d'asphalte
 - Rouleau compacteur
 - Mini chargeuse de moins de 1 m³ et de moins de 65 HP avec accessoires (gratte, souffleuse, croque-glace, balai, godet, etc.)
-

Chauffeur Gardien

- 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 plus
- Chargeuse capacité de 2 m³ et plus
- Machine à vapeur, laveuse à pression Compresseur

Opérateur niveau 3

- Camion de masse nette de moins de 4 500 kg avec gratte et/ou épandeur
- Tracteur sur roues avec accessoires (gratte, balai ou tondeuse, etc.)
- Tracteur utilitaire (de ferme) moins de 60 HP avec accessoire (godet, etc.)
- Tracteur frontal (à gazon) 20 HP et plus avec souffleuse
Tondeuse automotrice
- Chariot élévateur

Chauffeur niveau 1

- Camion petite grue hydraulique de moins de 2 tonnes métriques
- Camion ravitailleur
- Camion tasseur à chargement arrière
- Camion de masse nette de 4 500 kg et plus

Chauffeur niveau 2

- Automobile
- Camion et fourgonnette de masse nette de moins de 4 500 kg
- Camion de masse nette de moins de 4 500 kg avec nacelle
- Camionnette
- Tout autre véhicule ou appareil déplacé d'un endroit à un autre qui nécessite un permis de conduire classe 5
- Tracteur frontal (à gazon) 20 HP et plus avec accessoires (balai, remorque, etc.) sauf souffleuse
- Voiturette électrique

Annexe C

CONDITIONS SPÉCIFIQUES APPLICABLES À LA DIRECTION DES TRAVAUX PUBLICS

Les dispositions de la convention collective s'appliquent aux employés de la direction des travaux publics, sauf si modifiées par la présente annexe.

1) Prolongation de la période de probation et permis de conduire classe 3

L'employé **en probation** qui est dans l'impossibilité d'aller passer son examen de conduite en vue d'obtenir son permis de conduire classe 3 à l'intérieur de la période **de probation** prévue à la clause 4.21 de la convention collective, et ce, pour une raison hors de son contrôle, bénéficie d'une prolongation de sa période **de probation** de six (6) mois pour l'obtenir. Durant cette prolongation, l'employé conserve le statut d'employé **en probation** ainsi que les conditions de travail qui y sont associées.

L'employé qui obtient son permis de conduire classe 3 est nommé à titre d'employé auxiliaire le jour ouvrable suivant son obtention.

La prolongation de six (6) mois de la période **de probation** est seulement pour permettre à l'employé de répondre aux exigences de l'emploi en lien avec le permis de conduire.

La prolongation de la période **de probation** ne s'applique pas à l'employé qui avait la possibilité d'obtenir son permis de conduire classe 3 pendant la période **de probation** prévue à la clause 4.21 de la convention collective, mais qui n'a pas fait de démarche pendant cette période pour l'obtenir.

2) Qualifications obligatoires pour les nouveaux employés embauchés à la direction des travaux publics

2.1 Les qualifications suivantes sont obligatoires pour tous les nouveaux employés de la direction des travaux publics:

- Tracteur à trottoir sur roues et sur chenilles avec accessoires;
- Camion 4 500 kg de masse nette et plus avec gratte et aile de côté et épandeur ;
- Chargeuse à capacité de 2 m³ et plus.

L'employé est admissible à la formation sur le camion 4 500 kg de masse nette et plus avec gratte et aile de côté et épandeur s'il détient son permis de conduire classe 3 depuis au moins un (1) an. Dès l'obtention de sa qualification, l'employé voit son nom inscrit à la formation sur la chargeuse à capacité de 2 m³ et plus.

3) Qualifications hivernales de bases (QHB)

3.1 Tout employé qui désire obtenir un nouveau poste dans le cadre d'une session de dotation prévue aux clauses 9.20 et suivantes de la convention collective doit obligatoirement être qualifié sur un (1) des trois (3) blocs d'équipements suivants :

- Camion 4 500 kg de masse nette et plus avec gratte et aile de côté et épandeur et chargeuse capacité de 2m³ et plus;
- Niveleuse;
- Souffleuse.

L'employé auxiliaire et en probation, qui n'est pas qualifié sur un (1) des trois (3) blocs d'équipements, peut obtenir un poste régulier dans le cadre de l'exercice de dotation des postes vacants. Il a

toutefois l'obligation d'obtenir les qualifications sur un (1) des trois (3) blocs d'équipements.

Cette clause ne s'applique pas pour les postes de l'équipe des réseaux principaux et des projets techniques.

3.2 Les formations pour obtenir les qualifications hivernales de bases sont offertes par port d'attache de la façon suivante :

- a. À l'employé régulier inscrit à une formation, et ce, par ordre d'ancienneté;
- b. À l'employé auxiliaire et en probation, nommé employé régulier, qui détient son permis de conduire classe 3 depuis au moins un (1) an, et ce, par ordre d'ancienneté;
- c. À l'employé auxiliaire inscrit à une formation, qui détient son permis de conduire classe 3 depuis au moins un (1) an, et ce, par ordre d'ancienneté;
- d. À l'employé auxiliaire, qui détient son permis de conduire classe 3 depuis au moins un (1) an, et ce, par ordre inverse d'ancienneté;
- e. À l'employé régulier, et ce, par ordre inverse d'ancienneté.

3.3 Mesures transitoires

Les paragraphes 3.1 et 3.2 ne s'appliquent pas à :

- a. L'employé régulier nommé tuyauteur aux réseaux d'aqueduc et d'égout, à la signature de la convention collective, qui obtient un nouveau poste dans cet emploi;
- b. L'employé régulier nommé préposé aux réseaux d'aqueduc et d'égout, à la signature de la convention collective, qui signifie son intérêt pour suivre le programme d'apprenti-tuyauteur.

4) Mouvements de main-d'oeuvre – Affectation dans la direction des travaux publics

Dispositions générales

- 4.1 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 **4 de la présente entente**, 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

- 4.2 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.
- 4.3 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.
- 4.4 Sous réserve des clauses **4.7 et 4.8**, 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.

- 4.5 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

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

Sous réserve du paragraphe 6.3, 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 N 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.

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.

4.7 Affectation saisonnière

a) Au début de chaque saison, l'Employeur identifie **et affiche l'horaire des** 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.

L'employé déjà affecté qui se porte volontaire pour effectuer une affectation saisonnière d'une autre saison peut se voir octroyer cette nouvelle affectation à la condition qu'il termine son affectation initiale. Dans ce cas, l'Employeur affecte temporairement un employé qui s'est porté volontaire ou à défaut de volontaire, l'Employeur affecte un employé qualifié par ordre inverse d'ancienneté, et ce, pour la période correspondant au chevauchement des deux affectations.

Malgré les paragraphes précédents, l'Employeur peut, en fonction des besoins opérationnels et des qualifications détenues par les employés, maintenir un employé volontaire ou non sur le quart de travail de jour et octroyer l'affectation à un autre employé selon les principes de l'ancienneté.

- b) L'employé affecté doit compléter son affectation saisonnière. Toutefois, l'Employeur peut suspendre ou mettre fin à l'affectation saisonnière d'un employé, en fonction de ses qualifications et selon le principe d'ancienneté, si le maintien des activités sur le quart de travail de jour le nécessite. Il peut le remplacer au besoin selon le principe de l'ancienneté. L'employé s'étant porté volontaire pour l'affectation ne subit pas de diminution de son taux horaire ainsi que des primes qu'il aurait reçues pendant la durée de l'affectation saisonnière.

Lorsqu'un employé obtient une qualification qui lui permet de remplacer un employé non-volontaire sur une affectation saisonnière,

l'employeur procède à son remplacement après une période de familiarisation de l'employé nouvellement qualifié, dont la durée est déterminée par l'Employeur. Cette période de familiarisation s'effectue sur le quart de travail de l'affectation. Cette disposition ne s'applique pas à l'employé régulier nommé dans l'emploi de l'affectation saisonnière pour lequel il n'y a pas de travail dans cet emploi sur l'horaire régulier.

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 4.6. 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 qui détient les qualifications requises **de la façon suivante :**

- **Employé auxiliaire par ordre inverse d'ancienneté;**
- **Employé régulier par ordre inverse d'ancienneté.**

4.8 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.

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

4.9 a) 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.

- b) L'employé volontaire, affecté sur le quart de travail de nuit en lien avec les activités de déneigement, bénéficie d'une banque de congé de dix (10) jours (banque volontaire neige). Il en est de même pour l'employé volontaire affecté à titre de chauffeur-gardien dont la moitié du quart de travail s'effectue entre minuit et 8 h ou dont les heures de travail s'effectuent entre 16 h et 8 h et comportent de travailler le samedi et le dimanche.

Lorsqu'il n'y a plus de travail à effectuer en lien avec les activités de déneigement et dans la spécialité du secteur d'activité concerné, le supérieur offre aux employés du port d'attache la possibilité de prendre un congé dans cette banque. Si l'employé désire demeurer au travail, l'Employeur peut lui octroyer des tâches effectuées par l'autre secteur d'activité de la direction des travaux publics, en tenant compte des règles d'affectation prévues à la clause 4.6, selon la liste suivante :

- colmatage de nids de poule avec pavage froid;
- inspections diverses;
- remplacement de bollards;
- collecte de données;
- livraison et récupération de matériels;
- toute autre tâche effectuée par les employés manuels des travaux publics ne nécessitant pas de qualification.

L'employé qui n'a plus de crédit dans cette

banque ou l'employé non volontaire pour l'affectation se voit octroyer des tâches conformément au paragraphe précédent.

La banque volontaire neige doit être utilisée au plus tard le quatrième samedi du mois d'avril. La banque de l'employé affecté à titre de chauffeur-gardien visé sur un (1) des horaires prévus au premier paragraphe peut être utilisée au plus tard deux (2) semaines suivant le quatrième samedi du mois d'avril. Cette banque n'est ni monnayable ni reportable.

L'employé doit avoir travaillé plus de la moitié de son affectation saisonnière et l'avoir complétée pour bénéficier de cette banque. Dans le cas contraire, les jours de congé utilisés sont débités à même les banques de congé de l'employé (vacances, spéciaux, temps compensé). En cas de crédit insuffisant, l'employé doit anticiper des vacances. L'employé volontaire, dont l'Employeur suspend ou met fin à l'affectation conformément au paragraphe b) de la clause 4.7, n'a pas à remplacer les congés utilisés.

L'employé ayant travaillé plus de la moitié de son affectation et qui ne peut la compléter en raison d'une maladie ou d'un accident imputable ou non au travail bénéficie de la banque volontaire neige, à l'exception des absences liées à des restrictions au niveau de l'horaire de travail.

Les congés prévus à cette banque sont pris par tranches de huit (8) heures.

- c) Pendant la période estivale définie à la clause 13.07 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.
- d) **Les paragraphes a) et c)** ne s'appliquent pas pour les emplois de tuyauteur et de préposé au réseau d'aqueduc et d'égout lors de bris d'aqueduc.

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

- 4.10 Les listes de rappel pour la direction des travaux publics sont établies par port d'attache pour combler les besoins en main-d'oeuvre, et ce, en fonction des ports d'attache suivants :
- La Canardière;
 - Raymond;
 - Jean-Talon;
 - Marie-de-l'Incarnation;
 - Des Outils;
 - **Saulois;**
 - De Lestres;
 - **3494 route de l'Aéroport.**
- 4.11 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'attache **du même secteur d'activité;**

- La liste des ports d'attache de l'autre secteur d'activité;
- La liste de la direction des Loisirs et du secteur d'activité de la gestion des matières résiduelles.

4.12 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 en probation dans l'ordre prévu aux clauses du paragraphe précédent.

5) Heures supplémentaires

5.1 Heures supplémentaires en continuité

Nonobstant les dispositions prévues à la clause 13.05 de la convention collective, les modalités suivantes s'appliquent :

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

Sous réserve de l'Annexe N 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 5.3.

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 la clause 4.6 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 N 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 5.3;

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 13.07 c).

5.2 Heures supplémentaires pour l'employé en disponibilité

Malgré les dispositions prévues à la clause 5.3, 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 5.1.

Pour les besoins en heures supplémentaires dans un autre emploi, l'employé en disponibilité est appelé conformément à la clause 5.3.

5.3 Répartition des heures supplémentaires autre que celles effectuées en continuité

Sous réserve de l'Annexe N relative à l'opérateur niveau 1 opérant une pelle hydraulique, les heures supplémentaires autres que celles prévues à la clause 5.1 et 5.2 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.
L'employé ne subit pas de diminution de son taux de salaire et peut compenser les heures s'il le souhaite;
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. **L'Employeur peut offrir le temps supplémentaire à l'employé en probation du port d'attache considéré apte par l'Employeur et dont le rendement est jugé satisfaisant;**
7. À l'employé retraité et temporaire;

8. Si tous les employés visés par les paragraphes 1 à 7 refusent, l'Employeur oblige **l'employé visé par les paragraphes 1 à 5** 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 8 de la présente clause. Les heures supplémentaires ainsi effectuées sont compilées à l'employé conformément à la clause 13.07. Toutefois, pour les affectations de chauffeur-gardiens, les heures supplémentaires sont offertes aux employés affectés à cet emploi.

Lors d'un rappel au travail impliquant la conduite d'un véhicule, l'employé doit pouvoir travailler un minimum de quatre (4) heures.

- 6) **Programme de formation d'apprenti-tuyauteur en vue de l'obtention de la qualification de tuyauteur aux réseaux d'aqueduc et d'égout**

6.1 Modalités particulières concernant la formation

Les dispositions prévues à l'article 26.00 de la convention collective relativement au programme de formation du personnel manuel, en vue de l'obtention d'une qualification, s'appliquent pour l'apprenti-tuyauteur. L'employé qui souhaite suivre la formation d'apprenti-tuyauteur doit détenir les qualifications hivernales de bases.

Malgré le paragraphe précédent, à la signature de la convention collective, l'Employeur offre à l'employé nommé préposé aux réseaux d'aqueduc et d'égout la possibilité d'intégrer le programme de formation d'apprenti-tuyauteur sans détenir le QHB. Si le nombre d'employés volontaires est supérieur au nombre de postes vacants d'apprenti-tuyauteur, l'employé intégrera le programme en priorité par ordre d'ancienneté. L'employé volontaire, qui ne peut intégrer le programme, est exclu des dispositions concernant les qualifications hivernales de bases. Toutefois, il a l'obligation d'intégrer le programme de formation d'apprenti-tuyauteur à son tour.

L'Employeur offre le nombre de formations d'apprenti-tuyauteur en fonction du nombre de postes vacants et des besoins de tuyauteur aux réseaux d'aqueduc et d'égout, et ce, par port d'attache après la session de dotation printanière.

L'employé qui intègre le programme d'apprenti-tuyauteur s'engage à suivre le parcours de formation en vue de l'obtention de la qualification de tuyauteur aux réseaux d'aqueduc et d'égout.

Si au courant des six (6) premières semaines de formation, l'Employeur, le formateur ou l'employé constatent des enjeux au niveau de l'aptitude de ce dernier à poursuivre le programme de formation, ils en discutent ensemble dans un premier temps.

Par la suite, les parties conviennent d'avoir des discussions afin de trouver une solution, le cas échéant. Le processus de formation d'un employé ne peut prendre fin pour une autre raison que l'aptitude de ce dernier à suivre le programme de formation et ultimement à effectuer les tâches liées à l'emploi de tuyauteur aux réseaux d'aqueduc et d'égout.

L'employé qui obtient sa qualification d'apprenti-tuyauteur sera rémunéré au taux de salaire de l'emploi d'apprenti-tuyauteur le jour ouvrable suivant.

6.2 Postes vacants d'apprenti-tuyauteur

L'emploi d'apprenti-tuyauteur est octroyé avec une qualification préalable. L'employé doit répondre aux exigences de l'emploi et avoir obtenu la qualification requise avant d'être nommé dans l'emploi.

Les postes d'apprenti-tuyauteur sont pourvus deux (2) fois par année lors des sessions de dotation des emplois autre que de métier. L'octroi des postes se fait par port d'attache parmi les employés qui détiennent la qualification du port d'attache, et ce, par ordre d'ancienneté.

L'employé nommé à un poste d'apprenti-tuyauteur est soumis à la période d'essai prévue aux clauses 9.25 et 9.26 de la convention collective.

L'employé doit demeurer dans son poste d'apprenti-tuyauteur tant qu'il n'a pas obtenu un poste dans l'emploi de tuyauteur aux réseaux d'aqueduc et d'égout dans son port d'attache. Pendant cette période, l'employé ne peut se

voir octroyer un autre poste et est soustrait de l'application de la clause 9.22 de la convention collective.

6.3 Affectation

Malgré la clause 4.6, l'employé nommé à un emploi d'apprenti-tuyauteur ou détenant la qualification d'apprenti-tuyauteur est affecté en priorité sur les tâches d'aqueduc et d'égout.

6.4 Qualification de tuyauteur aux réseaux d'aqueduc et d'égout

L'employé qui obtient sa qualification de tuyauteur aux réseaux d'aqueduc et d'égout est rémunéré au taux de salaire de l'emploi de tuyauteur aux réseaux d'aqueduc et d'égout le jour ouvrable suivant la réussite de la qualification. Il est nommé sur un poste de cet emploi dans son port d'attache par ancienneté lors d'une session de dotation des emplois autres que de métier.

L'employé nommé tuyauteur aux réseaux d'aqueduc et d'égout doit demeurer dans cet emploi durant une période de cinq (5) ans avant de pouvoir obtenir un poste d'un autre emploi. Dans ce cas, l'employé est considéré dans l'établissement du calendrier de disponibilité pour l'emploi de tuyauteur aux réseaux d'aqueduc et d'égout en cas de besoin déterminé par l'Employeur. Cette modalité s'applique jusqu'à ce que sept (7) années se soient écoulées depuis sa nomination dans cet emploi. L'Employeur favorise l'employé volontaire dans un premier temps.

L'employé qui ne réussit pas à obtenir la qualification de tuyauteur aux réseaux d'aqueduc et d'égout sera remplacé selon les paramètres suivants :

- 1) Si l'employé avait le statut d'employé auxiliaire avant l'obtention du poste d'apprenti-tuyauteur, il retourne dans son port d'attache d'origine comme employé auxiliaire.
- 2) Si l'employé avait le statut régulier avant l'obtention du poste d'apprenti-tuyauteur, ce dernier est remplacé conformément à la clause 9.26 de la convention collective.

7) Programme de formation de l'apprenti-cimentier

7.1 Modalités particulières concernant la formation

Les dispositions prévues à l'article 26.00 de la convention collective relativement au programme de formation du personnel manuel, en vue de l'obtention d'une qualification s'appliquent pour l'apprenti-cimentier.

L'employé qui souhaite suivre la formation d'apprenti-cimentier doit obligatoirement **détenir les qualifications hivernales de bases.**

L'Employeur offre le nombre de formations d'apprenti-cimentier par port d'attache en fonction des besoins de cimentier-applicateur aux travaux publics.

La sélection des employés qui souhaitent participer à la formation se fait de la façon suivante :

- 1) À l'employé régulier nommé dans un emploi de classe salariale égale ou inférieure inscrit à la formation, et ce, par ancienneté;
- 2) À l'employé auxiliaire inscrit à la formation, et ce, par ancienneté;

- 3) À l'employé régulier nommé à un emploi de classe salariale supérieure inscrit à la formation, et ce, par ancienneté.

L'employé qui intègre le programme d'apprenti-cimentier s'engage à suivre le parcours de formation en vue de l'obtention de la qualification de cimentier-applicateur aux travaux publics.

Si au courant des six (6) premières semaines de formation, l'Employeur, le formateur ou l'employé constatent des enjeux au niveau de l'aptitude de ce dernier à poursuivre le programme de formation, ils en discutent ensemble dans un premier temps. Par la suite, les parties conviennent d'avoir des discussions afin de trouver une solution, le cas échéant. Le processus de formation d'un employé ne peut prendre fin pour une autre raison que l'aptitude de ce dernier à suivre le programme de formation et ultimement à effectuer les tâches liées à l'emploi de cimentier-applicateur.

L'employé qui obtient sa qualification d'apprenti-cimentier sera rémunéré au taux de salaire de l'emploi d'apprenti-cimentier le jour ouvrable suivant.

7.2 Postes vacants d'apprenti-cimentier

L'emploi d'apprenti-cimentier est octroyé avec une qualification préalable. L'Employé doit répondre aux exigences de l'emploi et avoir obtenu la qualification requise avant d'être nommé dans l'emploi.

Les postes d'apprenti-cimentier sont pourvus deux (2) fois par année lors des sessions de dotation des emplois autre que de métier. L'octroi des postes se fait par port d'attache parmi les employés qui

détiennent la qualification du port d'attache, et ce, par ordre d'ancienneté.

L'employé nommé à un poste d'apprenti-cimentier est soumis à la période d'essai prévue aux clauses 9.25 et 9.26 de la convention collective.

L'employé doit demeurer dans son poste tant qu'il n'a pas atteint le **minimum d'heures requis** dans l'emploi et qu'il n'a pas passé son examen à la Commission de la construction du Québec pour l'obtention d'un certificat de qualification de cimentier-applicateur. Pendant cette période, l'employé ne peut se voir octroyer un autre poste et est soustrait de l'application de la clause 9.22 de la convention collective.

7.3 Affectation

Sous réserve des besoins opérationnels en lien avec les activités du nettoyage printanier, l'employé nommé à un emploi d'apprenti-cimentier est affecté dans son emploi pendant la période estivale définie à la clause 13.07 a) de la convention collective. Les dispositions prévues aux clauses **4.6 à 4.8** ne s'appliquent pas à l'employé pendant cette période. L'Employeur et le Syndicat ont la volonté de faire effectuer à l'employé les heures requises dans les meilleurs délais. Par conséquent et en fonction des besoins opérationnels, l'employé nommé sur un emploi d'apprenti-cimentier affecté à des activités liées au nettoyage printanier prendra fin en priorité. **De plus, l'employé n'a pas accès à d'autres formations durant la période estivale.**

Malgré le paragraphe précédent, l'employé nommé à un emploi d'apprenti-cimentier sans travail dans sa fonction est affecté conformément à la clause **4.6**.

Pendant la période hivernale, définie à la clause 13.07 a) de la convention collective, l'employé nommé à un emploi d'apprenti-cimentier est affecté conformément aux clauses 4.6 à 4.8.

Les dispositions prévues aux paragraphes précédents s'appliquent également à l'employé détenant la qualification d'apprenti-cimentier qui n'a pas encore été nommé à un emploi d'apprenti-cimentier.

7.4 Certificat de qualification de cimentier-applicateur

L'employé qui a cumulé **le nombre d'heures requis** dans l'emploi d'apprenti-cimentier a l'obligation d'aller passer son examen à la Commission de la construction du Québec pour l'obtention d'un certificat de qualification de cimentier-applicateur. L'employé doit fournir à l'employeur les résultats obtenus lors de son examen.

L'employé qui obtient son certificat de qualification de cimentier-applicateur est rémunéré au taux de salaire de l'emploi de cimentier-applicateur aux travaux publics le jour ouvrable suivant. Il est nommé sur un poste de cet emploi dans son port d'attache, par ancienneté, lors d'une session de dotation des emplois autres que de métier.

L'employé qui échoue l'examen a l'obligation de le reprendre dans les délais prescrits par la Commission de la construction du Québec. L'employeur accorde un maximum de deux (2) reprises.

L'employé qui ne réussit pas à obtenir le certificat de qualification de cimentier-applicateur selon les conditions prévues au présent paragraphe sera remplacé selon les clauses 9.25 et 9.26.

7.5 Reconnaissance des heures

L'employé ayant effectué des heures **reconnues par la Commission de la construction du Québec** et qui obtient un emploi d'apprenti-cimentier se verra reconnaître **ces heures** pour passer l'examen.

7.6 Autres conditions

L'employé nommé apprenti-cimentier reçoit le premier échelon équivalant au taux horaire de la classe 5 conformément à l'Annexe A de la convention collective, et ce, jusqu'à ce qu'il ait effectué mille (1000) heures reconnues. Par la suite, il recevra le deuxième échelon équivalant au taux horaire de la classe 6 jusqu'à ce qu'il ait effectué deux milles (2000) heures reconnues et le troisième échelon équivalant au taux horaire de la classe 7 jusqu'à ce qu'il obtienne son certificat de qualification de cimentier-applicateur.

De façon générale, l'employeur jumèle un maximum de deux (2) apprentis-cimentiers à un (1) cimentier-applicateur. Toutefois, en fonction de circonstances particulières, telles que des congés ou des absences du travail, ce nombre peut être différent. À titre d'exemple, de façon exceptionnelle un apprenti-cimentier pourrait être appelé à travailler sans un cimentier-applicateur, un cimentier-applicateur pourrait être appelé à superviser des apprentis-cimentiers sur différents chantiers ou le nombre d'apprentis-cimentiers par cimentier-applicateur pourrait être supérieur ou inférieur à deux (2).

8) Équipe des réseaux principaux et des projets techniques

- 8.1 Les interventions prioritaires suivantes sont effectuées par l'Équipe des réseaux principaux et des projets techniques :

- Bris de conduite d'aqueduc en béton acier (« hyprescon »);
- Bris de conduite d'aqueduc en fonte (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 en dehors de l'emprise de la Ville de Québec (Wendake, agglomération, Port de Québec);**
- **Intervention sur le territoire du ministère des Transports et de la mobilité durable;**
- **Intervention à proximité des cours d'eau;**
- Bouclages réseau d'aqueduc;
- **Toutes interventions liées aux projets techniques sous la responsabilité de l'équipe des réseaux principaux et projets techniques, dont les interventions provenant du Service de l'ingénierie et des services partenaires;**
- **Intervention dans les falaises;**
- **Intervention sur les conduites profondes.**

8.2 Les interventions suivantes peuvent être effectuées par l'Équipe des réseaux principaux et des projets techniques 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 techniques reliés aux travaux d'aqueduc et d'égout;
- Tous les autres travaux d'aqueduc et d'égout nécessaires en support aux ports d'attache.

8.3 Les interventions suivantes sont effectuées par les **autres ports d'attache de la direction des travaux publics** en complément aux interventions prioritaires effectuées par le **port d'attache de l'Équipe des réseaux principaux** et des projets techniques énumérés au paragraphe 8.1 :

- Opérer les réseaux d'aqueduc;
- Localisation de fuites;
- Signalisation temporaire;
- 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 à l'Équipe des réseaux principaux et projets techniques.

8.4 **Liste d'éligibilité pour l'emploi d'opérateur niveau 1 A)** L'Employeur met en place une liste d'éligibilité comprenant un maximum de quatre (4) employés qualifiés opérateur niveau 1 A) et ayant un (1) an ou plus d'ancienneté.

L'Employeur offre, aux employés répondant aux critères prévus au paragraphe précédent, la possibilité de se soumettre à un test dans le but d'intégrer la liste d'éligibilité. L'employé qui réussit le test voit son nom inscrit sur la liste en fonction du résultat obtenu.

L'employé inscrit sur la liste participe à une formation complémentaire axée sur les notions pratiques et techniques nécessaires pour occuper un poste d'opérateur niveau 1 A) dans l'équipe des réseaux principaux et projets techniques. Lorsque possible, l'employé pourra également être appelé à suivre un stage au sein de l'équipe des réseaux principaux et projet technique.

Lorsqu'un poste d'opérateur niveau 1 A) devient vacant, un examen pratique et théorique est administré aux opérateurs inscrits sur la liste d'éligibilité. L'employé qui réussit l'examen et qui détient la meilleure note obtient le poste sans droit de refus. Si aucun employé ne réussit l'examen, les dispositions prévues au paragraphe B de la clause 8.6 s'appliquent.

L'employé qui obtient un poste est soumis à une période d'essai de cinq cent vingt (520) heures régulières. Si celui-ci ne réussit pas sa période d'essai, les dispositions prévues aux clauses 9.25 et 9.26 de la convention collective relativement au remplacement s'appliquent.

La liste d'éligibilité est valide pour une durée de deux (2) ans. Dans l'éventualité où le nombre d'employés inscrits sur la liste est inférieur à quatre (4), l'Employeur peut offrir la possibilité aux employés d'intégrer la liste conformément au deuxième paragraphe.

8.5 Tuyauteur aux réseaux d'aqueduc et d'égout - équipe réseaux principaux et projets techniques

Minimum une fois par l'année, lorsqu'un poste de tuyauteur aux réseaux d'aqueduc et d'égout est vacant, dans l'équipe des réseaux principaux et projets techniques, l'Employeur fait un appel d'intérêt auprès des employés détenant la qualification pour se soumettre à une évaluation.

L'employé qui réussit l'évaluation obtient la qualification de tuyauteur aux réseaux d'aqueduc et d'égout - équipe réseaux principaux et projets techniques lui permettant de soumettre son intérêt sur le poste lors d'une session de dotation. Une fois qualifié, l'employé s'engage à soumettre sa candidature sur tous les postes vacants de cet emploi.

8.6 Dotation des postes

a) Malgré les dispositions prévues à l'Annexe M, les postes suivants sont comblés en tenant compte des modalités ci-dessous:

- Chauffeur niveau 1 : l'employé doit détenir un permis de conduire classe 1;
- Opérateur niveau 2 : l'employé doit être qualifié préalablement sur le camion grosse grue hydraulique 2 tonnes métriques et plus ainsi que sur la chargeuse capacité de 2 m³ et plus;
- Opérateur niveau 1 : l'employé doit être qualifié A;
- Tuyauteur aux réseaux d'aqueduc et d'égout : l'employé doit détenir la

qualification tuyauteur aux réseaux d'aqueduc et d'égout – équipe réseaux principaux et projets techniques.

Sous réserve des dispositions prévues au paragraphe B) de la présente clause, les dispositions prévues aux clauses 9.20 à 9.22 de la convention collective relatives au mode de dotation des postes vacants d'un emploi autre qu'un emploi de métier, mais incluant le cimentier-applicateur aux travaux publics, s'appliquent.

- b) Un poste d'opérateur niveau 1 qui demeure vacant, à la suite de l'application des dispositions prévues à la clause 8.4, est affiché sur le portail de l'employé. L'employé intéressé par un poste soumet sa candidature et ce, pendant la période d'affichage.**

Les facteurs déterminants dans le cas de nomination sont les qualifications requises et la compétence; à qualifications requises et compétence égale, le facteur déterminant est l'ancienneté.

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.

- c) L'Employé qui obtient un poste est soumis à une période d'essai de cinq cent vingt (520) heures régulières. Si celui-ci ne réussit pas sa période d'essai, les dispositions prévues aux clauses 9.25 et 9.26 de la convention collective relativement au remplacement s'appliquent.**
- d) L'Employeur s'engage à maintenir trois (3) postes d'opérateur niveau 2 dans l'effectif de l'équipe des réseaux principaux et des projets techniques.**

8.7 Liste de rappel des employés auxiliaires de l'Équipe des réseaux principaux et des projets techniques

Une liste de rappel est constituée pour combler les besoins de main-d'oeuvre de l'Équipe des réseaux principaux et des projets techniques.

8.8 Horaire de travail

L'horaire de travail est du lundi au vendredi de 7 h à 15 h.

8.9 Heures supplémentaires

Une liste de temps supplémentaire est constituée pour le port d'attache du 3494, route de l'Aéroport.

Les heures supplémentaires, pour les travaux prévus à la clause 8.1 de la présente entente, sont offertes en priorité aux employés de l'Équipe des réseaux principaux et des projets techniques, conformément aux clauses 5.1 et 5.3.

Dans l'éventualité où un ou des employés de l'Équipe des réseaux principaux et des projets techniques ne sont pas disponibles et doivent être remplacés, ou lorsqu'un ajout d'employé est requis pour effectuer des heures supplémentaires, celles-ci sont offertes **en priorité aux employés inscrits sur la liste d'éligibilité prévue à la clause 8.4 et par la suite** aux employés du port d'attache, du secteur de l'entretien des réseaux d'aqueduc et d'égout, desservant le territoire où les travaux ont à être effectués, et ce, conformément à la clause 5.3.

Dans l'éventualité où aucun employé de l'Équipe des réseaux principaux et des projets techniques n'est disponible pour effectuer des heures supplémentaires, celles-ci sont offertes **en priorité aux employés inscrits sur la liste d'éligibilité prévue à la clause 8.4 et par la suite** aux employés du port d'attache,

du secteur de l'entretien des réseaux d'aqueduc et d'égout, desservant le territoire où les travaux ont à être effectués, et ce, conformément à la clause 5.3.

8.10 Période de rétention

La période de rétention prévue à la clause 9.24 de la convention collective s'applique à l'employé qui est nommé sur un poste de l'équipe des réseaux principaux.

9.00 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'horaire de travail pour la fonction de la recherche de fuite est de 7 h à 15 h du lundi au vendredi.

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.

Notes

Annexe D

CONDITIONS SPÉCIFIQUES APPLICABLES À LA DIRECTION DE LA GESTION DES IMMEUBLES

Les dispositions de la convention collective s’appliquent aux employés de la direction de la gestion des immeubles, sauf si modifiées par la présente annexe.

A. Horaire de travail

1. Heures et semaine de travail

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

Les heures de travail sont ainsi réparties sur un horaire de cinq (5) journées régulières de huit (8) heures travaillées.

Lundi	7 h 30 à 15 h 30	8 h 00 à 16 h 00
Mardi	7 h 30 à 15 h 30	8 h 00 à 16 h 00
Mercredi	7 h 30 à 15 h 30	8 h 00 à 16 h 00
Jeudi	7 h 30 à 15 h 30	8 h 00 à 16 h 00
Vendredi	7 h 30 à 15 h 30	8 h 00 à 16 h 00

2. Choix et modification de l’horaire

- L’employé peut faire une demande écrite de modification d’horaire **deux (2) fois** par année. Si la demande est acceptée, le changement est effectif à partir **du deuxième (2^e) dimanche de novembre pour la période hivernale et du quatrième (4^e) dimanche d’avril pour la période estivale.**
- L’Employeur peut refuser une demande de modification qui aurait pour effet de créer des équipes en nombre impair ou qui aurait pour effet d’obliger l’Employeur à modifier l’horaire de l’employé ayant le moins d’ancienneté.

- L'employé nouvellement embauché ou qui change de port d'attache se voit attribuer l'horaire du poste laissé vacant **ou celui jugé nécessaire par l'Employeur en fonction des besoins opérationnels.**

3. Heures et semaine de travail du chef d'équipe

Le chef d'équipe doit s'entendre avec le contremaître pour déterminer l'horaire qui lui est applicable. À défaut d'entente, le chef d'équipe débute sa journée de travail à 7 h 15.

Lundi	7 h 15 à 15 h 15	7 h 45 à 15 h 45
Mardi	7 h 15 à 15 h 15	7 h 45 à 15 h 45
Mercredi	7 h 14 à 15 h 15	7 h 45 à 15 h 45
Jeudi	7 h 15 à 15 h 15	7 h 45 à 15 h 45
Vendredi	7 h 15 à 15 h 15	7 h 45 à 15 h 45

L'horaire de travail du chef d'équipe **des ouvriers spécialisés à l'entretien des structures, des bâtiments et des ouvrages d'art** et des préposés à l'entretien du mobilier urbain et des équipements de loisirs est de 7 h 30 à 15 h 30, du lundi au vendredi.

Toute modification à l'horaire d'un chef d'équipe doit préalablement être autorisée par le directeur de section.

4. Période de repas

Les heures de dîner sont les mêmes pour tous les employés, soit de 11 h 40 à 12 h 20.

5. Formation

Lorsqu'une formation est offerte, l'horaire est de 8 h à 16 h pour tous les employés et ceux-ci en sont informés au moins **cinq (5) jours** à l'avance.

6. Périodes de disponibilité

- a. Pour les équipes ayant des employés sur un horaire de 7 h 30 à 15 h 30 : la période de disponibilité est de 15 h 30 à 7 h 30;
- b. Pour les équipes ayant un horaire de 8 h à 16 h : la période de disponibilité est de 16 h à 8 h;
- c. Pour les équipes ayant l'un ou l'autre des horaires : la période de disponibilité est de 16 h à 7 h 30;
- d. Pour les chefs d'équipe :
 - Lorsque les employés de l'équipe sont sur deux (2) horaires, la période de disponibilité est de 16 h à 7 h 15;
 - Les équipes où tous les employés ont choisi l'horaire de 7 h 30 à 15 h 30, la période de disponibilité est de 15 h 30 à 7 h 15.

B. Remplacement temporaire

Les remplacements temporaires dans la direction de la Gestion des immeubles 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. 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.

C. Heures supplémentaires pour les employés en disponibilité

Malgré les dispositions prévues au paragraphe D) de la présente entente, 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

D. Répartition des heures supplémentaires autre que celles effectuées en continuité

Pour les heures supplémentaires autres que celles prévues à la clause 13.05 de la convention collective et au paragraphe C) de la présente entente, l'employé en disponibilité est appelé en priorité pour effectuer des heures supplémentaires dans l'emploi pour lequel il assure la disponibilité.

Si l'employé en disponibilité refuse, les heures supplémentaires sont offertes par l'Employeur en favorisant l'employé ayant effectué le moins d'heures supplémentaires et qui répondent 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. **L'Employeur peut offrir le temps supplémentaire à l'employé en probation du port d'attache considéré apte par l'Employeur et dont le rendement est jugé satisfaisant;**
4. **Pour les menuisiers, dans le cas où tous les employés des paragraphes 1 à 3 refusent, l'Employeur offre les heures supplémentaires aux employés inscrits sur l'autre liste de temps supplémentaire du secteur;**
5. À l'employé en disponibilité de l'autre secteur;
6. À l'employé retraité ou temporaire;
7. Si tous les employés visés par les paragraphes 1 à 6 refusent, l'Employeur oblige l'employé visé par **les paragraphes 1 et 2 ainsi que l'employé en disponibilité** 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. Mise à jour de la liste de temps supplémentaire pendant la période des fêtes

La liste de temps supplémentaire est mise à jour le dernier jour ouvrable avant le premier jour férié de la période des fêtes. Elle demeure en vigueur jusqu'à la première mise à jour effectuée en janvier de l'année suivante, et ce, conformément aux dispositions de l'article 13.00.

Durant cette période, advenant un besoin en rappel au travail, les employés seront appelés en fonction de la séquence prévue à la convention collective. Chaque employé se verra offrir, à tour de rôle, deux rappels au travail.

Notes

[illegible]

Annexe E

CONDITIONS SPÉCIFIQUES APPLICABLES À LA DIRECTION DE LA GESTION DES MATIÈRES RÉSIDUELLES

Les dispositions de la convention collective s'appliquent aux employés de la direction de la gestion des matières résiduelles, sauf si modifiées par la présente annexe.

1. Conditions de travail particulières à l'emploi de chauffeur de camion sanitaire à chargement frontal.

1.1 **Heure et semaine de travail**

L'horaire de travail régulier prévoit quarante (40) heures par semaine rémunérées à taux simple. **Sauf si précisé dans cet article, les modalités prévues à l'Annexe O relativement aux horaires de quatre (4) jours de dix (10) heures s'appliquent.**

Les heures de travail sont ainsi réparties sur un horaire de quatre (4) journées régulières de dix (10) heures travaillées

Lundi	Mardi	Jeudi	Vendredi
6 h 00 à 16 h 00	6 h 00 à 16 h 00	6 h 00 à 16 h 00	6 h 00 à 16 h 00

La journée régulière de travail du lundi et du mardi peut être reportée au mercredi et la journée régulière de travail du jeudi et vendredi peut être reportée au samedi lors de conditions climatiques difficiles. En cas de report avant le début de la journée régulière de travail, l'employé ne reçoit aucune rémunération pour la journée non travaillée et est rémunéré à taux simple lors de la reprise de cette journée le mercredi ou le samedi, qui sont alors considérées comme étant sa journée régulière de travail. Ces modalités de report de la journée régulière de travail s'appliquent un maximum

de trois (3) fois pour chacune des périodes (hivernale et estivale) prévues à la clause 13.07 a) de la convention collective.

En cas de report additionnel au cours d'une même période, le préavis de changement d'horaire prévu à la clause 12.10 de la convention collective s'applique.

En cas de suspension de sa journée régulière de travail alors que l'employé a débuté sa journée de travail, l'employé reçoit la rémunération prévue pour cette journée.

1.2 Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires tiennent comptent de l'horaire régulier de travail mentionné au point 1.

Les heures supplémentaires, autres que celles prévues à la clause 13.05 de la convention collective, sont offertes par l'Employeur en favorisant l'employé ayant affecté 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 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;
3. À l'employé auxiliaire volontaire;
4. **L'Employeur peut offrir le temps supplémentaire à l'employé en probation du port d'attache considéré apte par l'Employeur et dont le rendement est jugé satisfaisant;**
5. **À l'employé retraité ou temporaire.**

Si tous les employés visés par les paragraphes 1 à 5 refusent, l'Employeur oblige l'employé **visé par les paragraphes 1 à 3** par ordre inverse d'ancienneté, et ce, à tour de rôle.

1.3 Pause

L'employé bénéficie de deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes vers le milieu de la demi-journée de travail pourvu que les besoins du service le permettent.

1.4 Période de repas

L'employé bénéficie d'une période de repas rémunérée de quarante-cinq (45) minutes continues.

2. Conditions de travail particulières à l'emploi de chauffeur de camion sanitaire à chargement latéral niveau 2.

2.1 Horaire de travail

L'horaire de travail de l'employé est de 6 h 30 à 14 h 30.

2.2 Période de repas

L'employé bénéficie d'une période de repas de quarante (40) minutes qui est prise en fonction des opérations sans toutefois dépasser cinq (5) heures de travail consécutives.

2.3 Heures supplémentaires en continuité avec la fin du quart de travail

L'employé qui ne désire pas effectuer d'heures supplémentaires à la fin de son quart de travail doit en aviser son contremaître au début de son quart de travail. Dans le cas contraire, l'employé sera considéré comme étant disponible pour effectuer des heures supplémentaires à la fin du quart de travail, et ce, si les besoins opérationnels le requièrent.

L'employé a priorité pour effectuer des heures supplémentaires en continuité sur la ou les routes qui lui ont été attribuées. L'employé qui va aider un autre employé dans sa ou ses routes, avant la fin du quart de travail, a priorité pour effectuer les heures supplémentaires requises, le cas échéant, pour aider l'employé à terminer sa route.

Si l'employé, **qui n'a pas terminé la ou les routes qui lui ont été attribuées**, a signifié qu'il ne désirait pas effectuer du temps supplémentaire au début de son quart de travail, l'Employeur offre les heures supplémentaires à **l'employé affecté dans le même secteur à la collecte de la même matière que celle dont des heures supplémentaires sont requises**. L'employé ne doit pas avoir quitté le secteur. Si tous les employés refusent, **l'employé qui n'a pas terminé sa ou ses routes a l'obligation de faire des heures supplémentaires en continuité pour une durée maximale d'une (1) heure**.

Si les besoins opérationnels requièrent du temps supplémentaire additionnel, l'Employeur offre les heures supplémentaires de la façon suivante :

À l'employé qui a terminé sa ou ses routes et qui opère un camion à chargement latéral au moment où les heures supplémentaires sont offertes, en favorisant celui ayant effectué le moins d'heures supplémentaires, et ce, selon la séquence suivante :

- a. À l'employé régulier, affecté à la collecte de la même matière que celle dont des heures supplémentaires sont requises, n'ayant pas mentionné au début du quart de travail qu'il ne désirait pas faire d'heures supplémentaires;
- b. À l'employé auxiliaire, affecté à la collecte de la même matière que celle dont des heures supplémentaires sont requises, n'ayant pas mentionné au début du quart de travail qu'il ne désirait pas faire d'heures supplémentaires;
- c. **L'Employeur peut offrir le temps supplémentaire à l'employé en probation considéré apte par l'Employeur et dont le rendement est jugé satisfaisant, affecté à la collecte de la même**

matière que celle dont des heures supplémentaires sont requises, n'ayant pas mentionné au début du quart de travail qu'il ne désirait pas faire d'heures supplémentaires;

- d. À l'employé retraité ou temporaire affecté à la collecte de la même matière que celle dont des heures supplémentaires sont requises, n'ayant pas mentionné au début du quart de travail qu'il ne désirait pas faire d'heures supplémentaires;**
- e. À l'employé régulier dont le camion est vide, et ce, indépendamment du type de collecte, n'ayant pas mentionné au début du quart de travail qu'il ne désirait pas faire d'heures supplémentaires;**
- f. À l'employé auxiliaire dont le camion est vide, et ce, indépendamment du type de collecte, n'ayant pas mentionné au début du quart de travail qu'il ne désirait pas faire d'heures supplémentaires;**
- g. L'Employeur peut offrir le temps supplémentaire à l'employé en probation considéré apte par l'Employeur et dont le rendement est jugé satisfaisant dont le camion est vide, et ce, indépendamment du type de collecte, n'ayant pas mentionné au début du quart de travail qu'il ne désirait pas faire d'heures supplémentaires;**
- h. À l'employé retraité ou temporaire dont le camion est vide, et ce, indépendamment du type de collecte, n'ayant pas mentionné au début du quart de travail qu'il ne désirait pas faire d'heures supplémentaires;**
- i. Si tous les employés visés par les paragraphes a) à h) refusent, l'Employeur oblige l'employé par ordre inverse d'ancienneté et à tour de rôle, et ce, parmi tous les employés affectés sur un camion sanitaire à**

chargement latéral, à l'exception de l'employé en probation et de l'employé retraité ou temporaire. L'employé ayant indiqué au début du quart de travail qu'il ne désirait pas effectuer d'heures supplémentaires est visé par le présent paragraphe.

3. Liste de rappel d'employés auxiliaires

Une liste de rappel d'employés auxiliaires est constituée pour combler les besoins de main-d'oeuvre de la direction de la gestion des matières résiduelles.

En cas d'épuisement de la liste de rappel du personnel auxiliaire de la direction de la gestion des matières résiduelles, celle-ci doit recourir aux employés auxiliaires disponibles et qualifiés qui sont inscrits sur les listes de rappel prévues à l'Annexe C.

4. Banque de fériés

L'employé régulier et auxiliaire bénéficie d'une banque de cent quatre (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.

L'employé a l'obligation de débiter de cette banque les heures nécessaires pour couvrir les jours fériés du 1^{er} janvier et du 25 décembre si ceux-ci se situent lors d'une journée normale de travail.

Les dispositions de l'article 14.00 de la convention collective concernant les jours fériés et chômés s'appliquent à l'employé en probation.

5. Temps compensé

Dans le cas où l'employé termine sa journée normale de travail avant la fin de son quart de travail et que l'Employeur n'a pas de tâche à lui fournir, ce dernier peut utiliser les crédits de congés accumulés dans sa banque de temps compensé en tranche de cinq (5) minutes pour s'absenter le reste de sa journée, et ce, après avoir obtenu l'autorisation de son supérieur.

Notes

Notes

Annexe F

CONDITIONS SPÉCIFIQUES APPLICABLES À LA DIRECTION DES LOISIRS

Les dispositions de la convention collective s'appliquent aux employés de la direction des Loisirs, sauf si modifiées par la présente annexe.

Horaire de travail

Les horaires de travail sont répartis du dimanche au samedi.

1. Arénas

Quart de jour:

- 6 h 00 à 14 h 00;
- 7 h 00 à 15 h 00;
- 8 h 00 à 16 h 00;
- 9 h 00 à 17 h 00 (pour les activités liées au curling).

Quart de soir:

- 15 h 00 à 23 h 00;
- 16 h 00 à 00 h 00;
- 16 h 30 à 00 h 30;
- 17 h 00 à 1 h 00 (pour les activités liées au curling).

Au début de chaque saison, l'Employeur détermine le début du quart de travail de jour et de soir applicable dans chacun des arénas. Pour l'employé affecté à du travail en aréna et à l'extérieur ainsi que pour les besoins en lien avec les activités de curling à l'Arpidrome, le début du quart de travail peut varier. L'employé en est informé en début de saison.

S'il n'y a pas d'activité dans un aréna et que les besoins opérationnels le permettent, l'Employeur offre à l'employé la possibilité de devancer son quart de travail sur un horaire

de 12 h 00 à 20 h 00. Si l'employé refuse, son horaire de travail demeure tel quel et l'Employeur s'assure d'attribuer à l'employé des tâches de préposé aux loisirs sur le territoire.

Dans le cas d'horaire en rotation, le début du quart de travail peut être différent d'une semaine à l'autre.

Au début et à la fin de saison, pendant la période des fêtes et la relâche scolaire l'Employeur peut modifier l'horaire de travail selon les activités programmées. Cependant, l'Employeur respecte les congés hebdomadaires prévus à l'horaire de l'employé régulier.

2. Centrale des équipements

L'horaire de travail à la centrale des équipements est du lundi au vendredi de 7 h 00 à 15 h 00.

3. Piscines

L'horaire de l'employé affecté aux piscines intérieures est du lundi au vendredi de 7 h 00 à 15 h 00. En période d'opération des piscines extérieures, l'horaire de travail est en rotation de 7 h 00 à 17 h 00 du dimanche au samedi. Les conditions de travail prévues à l'Annexe O pour les horaires de travail de quatre (4) jours de dix (10) heures s'appliquent.

4. Patinoires extérieures

4.1 Patinoires extérieures et surfaces glacées

L'horaire de travail est de 5 h 00 à 13 h 00 en rotation du dimanche au samedi.

L'horaire de travail de l'employé affecté à la mise en place des patinoires extérieures est de 16 h 00 à 24 h 00 à taux simple jusqu'à ce qu'elles soient prêtes pour le début des opérations. En raison de situations climatiques particulières,

l'Employeur peut remettre en place un horaire de soir à taux régulier afin de rendre les patinoires extérieures praticables à nouveau.

4.2 Patinoire D'Youville

L'horaire de travail est de 7 h 30 à 15 h 30 et de 15 h 30 à 23 h 30 en rotation du dimanche au samedi.

4.3 Pointe-aux-lièvres (site des sports d'hiver)

L'horaire de travail est de 6 h 00 à 14 h 00 et de 12 h 00 à 20 h 00 en rotation du dimanche au samedi.

5. Base de plein air La Découverte (saison hivernale)

L'horaire de travail est de 5 h 00 à 15 h 00 et de 6 h 00 à 16 h 00 en rotation du dimanche au samedi. Les conditions de travail prévues à l'Annexe O pour les horaires de travail de quatre (4) jours de dix (10) heures s'appliquent.

6. Centre de plein air Beauport

En période hivernale lorsque le centre de plein air est en opération, l'horaire de travail est de 6 h 00 à 16 h 00 et de 16 h 00 à 2 h 00 du dimanche au samedi en rotation. Les conditions de travail prévues à l'Annexe O pour les horaires de travail de quatre (4) jours de dix (10) heures s'appliquent.

En période estivale, incluant la préparation et la fermeture du camping municipal, l'horaire est de 7 h 00 à 15 h 00, 10 h 00 à 18 h 00 et de 15 h 00 à 23 h 00 du dimanche au samedi en rotation.

À l'extérieur des périodes visées par les paragraphes précédents, l'horaire de travail est de 7 h 00 à 15 h 00 ou de 8 h 00 à 16 h 00 du lundi au vendredi.

7. Parc Nautique de Cap-Rouge
et Parc de la Plage Jacques-Cartier

En période estivale, l'horaire de travail est de 7 h 00 à 15 h 00 du dimanche au samedi en rotation. Si les besoins opérationnels le permettent et que l'Employeur ainsi que les employés le conviennent, l'horaire peut être de 6 h 00 à 14 h 00 du dimanche au samedi en rotation.

En période hivernale l'horaire de travail est de 5 h 00 à 13 h 00 du dimanche au samedi en rotation.

8. Tournée Essence

L'horaire de travail est de 7 h 00 à 15 h 00 du lundi au vendredi.

9. Terrain sportif

L'horaire de travail est de 7 h 00 à 15 h 00 du lundi au vendredi. Si les besoins opérationnels le permettent et que l'Employeur ainsi que les employés le conviennent, l'horaire peut être de 6 h 00 à 14 h 00 pour le samedi et le dimanche.

10. Circuit incluant poubelles entretien ménager, etc.

L'horaire de travail est de 7 h 00 à 15 h 00 du lundi au vendredi. Si les besoins opérationnels le permettent et que l'Employeur ainsi que les employés le conviennent, l'horaire peut être de 6 h 00 à 14 h 00 pour le samedi et le dimanche.

Période de repas et pause

L'employé affecté à titre de préposé aux loisirs dans les arénas doit demeurer sur son lieu de travail durant la période de repas et de pause.

Pour l'employé affecté aux patinoires extérieures et aux sites hivernaux, la pause et la période de repas sont regroupées pour constituer une période de cinquante (50) minutes, qui peut être divisée en deux (2) occurrences durant le quart de travail de l'employé. Toutefois, ce dernier doit s'assurer que l'entretien et la mise en place des patinoires extérieures et des sites hivernaux soient terminés avant l'heure d'ouverture.

Heure supplémentaire en continuité

Malgré le premier paragraphe de la clause 13.05 de la convention collective, exceptionnellement, à la suite d'une réservation de glace nécessitant la présence de l'employé en dehors de son horaire normal de travail, celui-ci effectuera du temps supplémentaire en continuité et sera rémunéré conformément à l'article 13.00 de la convention collective.

Répartition des heures supplémentaires autre que celles effectuées en continuité

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 affecté dans le port d'attache pour une durée prévisible de cinq (5) jours où il y a du travail à effectuer;
3. À l'employé régulier volontaire de la direction des Loisirs qui est nommé dans l'emploi où il y a du travail à effectuer;
4. À l'employé auxiliaire volontaire de la liste de rappel GI/Loisirs/Expocité où il y a du travail à effectuer;

5. L'Employeur peut offrir le temps supplémentaire à l'employé en probation qualifié du port d'attache considéré apte par l'Employeur et dont le rendement est jugé satisfaisant;
6. À l'employé retraité ou temporaire;
7. Si tous les employés visés par les paragraphes 1 à 6 refusent, **l'Employeur oblige l'employé visé par les paragraphes 1 à 4 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.

Liste de rappel des employés auxiliaires des Loisirs

Une liste de rappel des loisirs est constituée pour combler les besoins de main-d'oeuvre 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 l'**Annexe C** sauf pour les besoins de préposé à l'entretien, de journalier et de préposé à l'entretien ménager du site d'ExpoCité.

À moins d'avoir une entente écrite avec l'employé, l'Employeur ne peut modifier les congés hebdomadaires prévus à l'horaire de l'employé auxiliaire dans un délai de moins de cinq (5) jours.

Annexe G

CONDITIONS SPÉCIFIQUES

APPLICABLES À LA DIRECTION

DES ÉQUIPEMENTS MOTORISÉS

Les dispositions de la convention collective s’appliquent aux employés de la direction des équipements motorisés, sauf si autrement modifiées par la présente annexe.

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

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 assujetti 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

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. 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.

3. Période de repas

L'employé affecté à un horaire de cinq (5) journées régulières de huit (8) heures bénéficie d'une période de repas rémunérée de trente (30) minutes continues.

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-cinq (35) minutes continues.

4. Prime de soir

Malgré la clause 28.02 de la convention collective, l'employé visé par la clause 1 B) de la présente **annexe** 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.

5. 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).

6. 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.

7. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires tiennent compte des horaires réguliers de travail prévus à l'article 1.00 de la présente entente.

7.1 Heures supplémentaires pour l'employé en disponibilité

Malgré les dispositions prévues à la clause 7.2 de la présente entente, 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. Toutefois, cette disposition ne s'applique pas pour les heures supplémentaires en continuité prévues à la clause 13.05 de la convention collective.

7.2 Répartition des heures supplémentaires autre que celles effectuées en continuité

Pour les heures supplémentaires autres que celles prévues à la clause 13.05 de la convention collective et à la clause 7.1 de la présente annexe, l'employé en disponibilité est appelé en priorité pour effectuer des heures supplémentaires dans l'emploi pour lequel il assure la disponibilité.

Si l'employé en disponibilité refuse, les heures supplémentaires sont offertes par l'Employeur en favorisant l'employé ayant effectué le moins d'heures supplémentaires et qui répondent aux exigences de l'emploi, et ce, de la façon suivante :

A. Mécanicien niveau 1, 2 et 3

1. À l'employé régulier volontaire du port d'attache nommé dans l'emploi de mécanicien niveau 1 et 2;
2. À l'employé auxiliaire volontaire du port d'attache qualifié mécanicien niveau 1 et 2;
3. À l'employé régulier volontaire du port d'attache nommé dans l'emploi de mécanicien niveau 3;
4. À l'employé auxiliaire volontaire du port d'attache qualifié mécanicien niveau 3;
5. À l'employé régulier volontaire du port d'attache du 715 avenue de Lestres nommé dans l'emploi de mécanicien niveau 1 et 2 et par la suite niveau 3, pour combler les besoins des ports d'attache suivants :

- Saulois;
- Jean-Talon

À l'employé régulier volontaire du port d'attache du 52, rue Marie-de-l'Incarnation nommé dans l'emploi de mécanicien niveau 1 et 2 et par la suite niveau 3 pour combler les besoins du port d'attache suivant :

- Beauport

6. À l'employé auxiliaire volontaire qualifié mécanicien, et ce, conformément au paragraphe 5 ;
7. L'Employeur peut offrir le temps supplémentaire à l'employé en probation du port d'attache considéré apte par l'Employeur et dont le rendement est jugé satisfaisant ;
8. À l'employé retraité ou temporaire;
9. Si tous les employés visés par les paragraphes 1 à 8 refusent, l'Employeur oblige l'employé du port d'attache, visé par les paragraphes 1 à 6 ainsi que l'employé en disponibilité, 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.

B. Mécanicien incendie

1. À l'employé régulier nommé dans l'emploi volontaire du port d'attache;
2. À l'employé régulier volontaire du port d'attache qualifié mécanicien niveau 1;
3. À l'employé auxiliaire qualifié comme mécanicien niveau 1 volontaire du port d'attache;
4. L'Employeur peut offrir le temps supplémentaire à l'employé en probation qualifié comme mécanicien niveau 1 du

port d'attache considéré apte par l'Employeur et dont le rendement est jugé satisfaisant ;

5. À l'employé retraité ou temporaire;
6. Si tous les employés visés par les paragraphes 1 à 5 refusent, l'Employeur oblige l'employé du port d'attache, visé par les paragraphes 1 et 3 ainsi que l'employé en disponibilité par ordre inverse d'ancienneté, et ce, à tour de rôle.

Malgré les dispositions précédentes, lors d'une intervention incendie le paragraphe 1 s'applique uniquement.

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. Port d'attache des Entrepreneurs

1. À l'employé régulier volontaire du port d'attache nommé dans l'emploi de mécanicien niveau 1 et 2;
2. À l'employé auxiliaire volontaire du port d'attache qualifié mécanicien niveau 1 et 2;
3. À l'employé régulier volontaire du port d'attache nommé dans l'emploi de mécanicien niveau 3;
4. À l'employé auxiliaire volontaire du port d'attache qualifié mécanicien niveau 3;

5. À l'employé régulier volontaire du port d'attache du 715 avenue de Lestres nommé dans l'emploi de mécanicien niveau 1 et 2 et par la suite niveau 3;
6. À l'employé auxiliaire volontaire qualifié niveau 1 et 2 du port d'attache du 715, avenue de Lestes et par la suite niveau 3;
7. L'Employeur peut offrir le temps supplémentaire à l'employé en probation du port d'attache considéré apte par l'Employeur et dont le rendement est jugé satisfaisant ;
8. À l'employé retraité ou temporaire;
9. Si tous les employés visés par les paragraphes 1 à 8 refusent, l'Employeur oblige l'employé du port d'attache, visé par les paragraphes 1 à 4 ainsi que l'employé en disponibilité 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. Centrale de police

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

3. Selon la séquence prévue aux paragraphes 1 à 4 pour le port d'attache des Entrepreneurs. L'employé doit avoir obtenu préalablement l'autorisation du Service de police de la Ville de Québec pour travailler à la Centrale de police à la suite de leur enquête.
4. L'Employeur peut offrir le temps supplémentaire à l'employé en probation du port d'attache considéré apte par l'Employeur et dont le rendement est jugé satisfaisant;
5. À l'employé retraité ou temporaire;
6. Si tous les employés visés par les paragraphes 1 à 5 refusent, l'Employeur oblige l'employé du port d'attache, visé par les paragraphes 1 et 2 ainsi que l'employé en disponibilité 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.

8. Dispositions particulières aux travaux de la neige

- a. Pour l'horaire applicable du mardi à la nuit du jeudi au vendredi matin, le temps supplémentaire de 1 h 30 à 4 h 30 est offert exclusivement à l'équipe de soir, en continuité avec la fin du quart de travail;
- b. Pour l'horaire applicable du lundi au vendredi, le temps supplémentaire de 4 h 30 à 7 h 30 est offert exclusivement à l'équipe de jour, en continuité avec le début du quart de travail;

- c. Pour l'horaire applicable du dimanche soir au lundi matin, le temps supplémentaire de 18 h 00 à 3 h 30 est offert exclusivement à l'équipe de soir;
- d. Pour le temps supplémentaire planifié pour les travaux de neige :
 - i. La journée de travail lors de travaux de neige débute à 0 h 00 et se termine à 24 h 00;
 - ii. Le taux applicable est de cent cinquante pour cent (150%) pour les quatre (4) premières heures de travail continues et par la suite, le taux est de deux cents pour cent (200%) du lundi au samedi;
 - iii. Le taux du dimanche et des jours fériés est de deux cents pour cent (200%).
- e. Lors de travaux de neige du dimanche, le début du quart de travail peut se faire à partir de 18 h 00. Dans ce cas, l'employé en vacances ou qui était considéré non disponible sur la liste de rappel jusqu'au lundi 0 h 00 est alors considéré comme disponible à partir de 18 h 00.

9. Remplacement temporaire

Les remplacements temporaires 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 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.

10. Dispositions particulières relativement aux postes vacants

A. Conditions d'obtention d'un poste de mécanicien niveau 1 et 2

- 1. Pour l'obtention d'un poste de mécanicien niveau 1, le candidat externe ou l'employé nommé mécanicien de niveau 2 ou 3 qui doit réussir

l'examen de qualification inhérent à la catégorie d'emploi de mécanicien niveau 1 et détenir au moins cinq (5) années d'expérience pertinente, combinées interne et externe.

2. Pour l'obtention d'un emploi de mécanicien niveau 2, le candidat externe ou l'employé nommé mécanicien niveau 3 doit réussir l'examen de qualification inhérent à la catégorie d'emploi de mécanicien niveau 2 et détenir un minimum d'une (1) année d'expérience pertinente, combinée interne et externe.
3. Dès qu'un employé régulier ou auxiliaire obtient les années d'expérience requises pour l'emploi de mécanicien niveau 1 et 2, il doit formuler une demande écrite à son directeur afin de se soumettre à l'examen de qualification de l'emploi concerné. L'Employeur détermine la date à laquelle l'employé se soumet à l'examen de qualification, et ce, en tenant compte des besoins opérationnels et du nombre d'employés éligibles à passer l'examen. L'ordre de priorité des employés éligibles est déterminé en fonction de la date à laquelle la demande a été formulée.
4. L'employé mécanicien niveau 2 qui réussit la qualification de mécanicien niveau 1 obtient un poste de cet emploi à compter de la date de réussite de l'examen;
5. L'employé mécanicien niveau 3 qui réussit la qualification de mécanicien niveau 1 ou 2, doit signifier son intérêt lors de l'affichage d'un poste conformément à la clause 9.15 de la convention collective.

6. Mesure transitoire applicable jusqu'au 31 décembre 2025

L'employé mécanicien niveau 2 et 3, à l'emploi de la Ville, qui obtient la carte A ou la carte CCQ est nommé mécanicien niveau 1 sans devoir se soumettre à l'examen de qualification. Le nom des employés visés par cette disposition transitoire se retrouve à la lettre d'entente 25-08.

La présente mesure est en vigueur jusqu'au 31 décembre 2025.

B. Modalités de reprise de l'examen de qualification

1. L'employé qui échoue l'examen de qualification pour une première fois peut reprendre l'examen après six (6) mois;
2. L'employé qui échoue l'examen de qualification pour une deuxième fois peut reprendre l'examen après un (1) an;
3. L'employé qui échoue l'examen de qualification pour une troisième fois peut reprendre l'examen après deux (2) ans;
4. L'employé qui échoue l'examen de qualification pour une quatrième fois peut reprendre l'examen à tous les quatre (4) ans;

C. Période de rétention

1. L'employé nommé à un emploi de mécanicien, qui obtient un poste du même emploi, mais qui passe des véhicules est assujetti à une période d'essai de cent vingt (520) heures.
2. Si cette période d'essai n'est pas concluante, une évaluation est effectuée par l'Employeur afin de déterminer si le mécanicien a besoin ou non d'une évaluation externe.

3. Si l'Employeur détermine que le mécanicien n'est pas un candidat pour l'évaluation externe, la candidature du mécanicien est alors refusée et il retourne à son ancien poste. Si le poste n'est plus disponible, les dispositions prévues au paragraphe 6 s'appliquent.
4. Si l'employé ne réussit pas sa période d'essai et que l'Employeur considère qu'il a besoin d'une évaluation externe, ce dernier est alors évalué par une institution reconnue. Au terme de cette évaluation, l'employé est ensuite soumis à une seconde période d'essai d'une durée de deux cent soixante (260) heures.
5. Si l'employé ne réussit pas l'évaluation externe ou la seconde période d'essai, celui-ci retourne à son ancien poste. Si le poste n'est plus disponible, les dispositions prévues au paragraphe 6 s'appliquent.
6. Dans l'éventualité où l'ancien poste de l'employé n'est plus disponible, le comité de relations de travail (CRT) se réunit pour étudier le cas en priorisant les solutions suivantes :
 - a. Dans un autre poste vacant (lourds ou légers) dans un autre port d'attache;
 - b. S'il n'est pas possible d'appliquer le paragraphe a), les parties conviennent de discuter du remplacement de l'employé afin de trouver une solution le temps qu'un poste se libère.

Notes

Annexe H **CONDITIONS SPÉCIFIQUES APPLICABLES** **À LA DIRECTION DES USINES DE TRAITEMENT** **DES EAUX ET DE LA DIRECTION DE LA** **GESTION DES MATIÈRES RÉSIDUELLES** **ET DE LA VALORISATION**

1. Dispositions générales
 - 1.1 Les dispositions de la convention collective s’appliquent aux employés **de la direction** du Traitement des eaux et **de la direction de la gestion des matières résiduelles 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	CBMO
		CRMO pré-traitement
		Station Est
		Station Ouest
	Entretien	Station Est
		Station Ouest

Secteur d'activité	Groupe	Port d'attache
Valorisation énergétique	Opérations	Complexe de valorisation énergétique
		CRMO
	Entretien	Complexe de valorisation énergétique

2. Définition d'employés réguliers mobiles :

Employé régulier dont les principales fonctions sont de remplacer un employé régulier absent ou affecté à un **projet spécial**.

L'horaire de l'employé est de 7 h 30 à 15 h 30. Toutefois, en raison de ses principales fonctions, l'employé régulier mobile doit se montrer flexible et se rendre disponible pour travailler sur des horaires différents lorsqu'il remplace un employé régulier absent ou qui est affecté à un projet spécial.

Ces employés sont affectés à plus d'une usine en fonction du tableau plus bas :

Équipes de réguliers mobiles	Usines
Techniciens-opérateurs au traitement de l'eau potable de l'ouest	UTE de Sainte-Foy UTE de Québec
Techniciens-opérateurs au traitement de l'eau potable de l'est	UTE de Charlesbourg UTE de Beauport
Techniciens-opérateurs à l'assainissement des eaux usées	Station Ouest Station Est C.B.M.O. CRMO pré-traitement

L'Employeur s'engage à respecter les ratios d'employés réguliers mobiles suivants :

- Techniciens-opérateurs au traitement de l'eau potable de l'Ouest : 30%
- Techniciens-opérateurs au traitement de l'eau potable de l'Est : 30%
- Techniciens-opérateurs à l'assainissement des eaux usées : 30%

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

3.1 L'horaire de travail régulier est de 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.

3.2 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 36 – 36 – 48 – 36 – 36 – 48 heures/semaine
- Cycle de 8 semaines 36 – 48 – 40 – 36 – 48 – 48 – 24 – 40 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.

Si à la fin d'un cycle, l'employé régulier mobile n'a pas travaillé la totalité des heures prévues à ce cycle, l'Employeur le fait travailler à taux régulier en prolongation d'un quart de travail, et ce, l'équivalent du nombre d'heures manquantes, mais ne peut excéder seize (16) heures en continu. L'employé est avisé du changement à son horaire 5 (cinq) jours à l'avance.

3.3 Jours fériés et chômés

- a) Employé régulier de la direction du
Traitement des eaux et de la direction
de la gestion des matières résiduelles
et de la valorisation

L'employé bénéficie d'une banque de cent quatre (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.

- b) Employé régulier mobile de la direction
du Traitement des eaux

Les fériés sont rémunérés conformément à l'article 14.00 de la convention collective. Toutefois, en raison des horaires qui varient des employés réguliers mobiles, lorsque l'employé est affecté sur des horaires nivelés plus de trente et un (31) jours et que des fériés sont prévus durant l'affectation, l'employé peut les banquer dans la banque de temps compensé.

c) Employé auxiliaire de la direction du Traitement des eaux et de la direction de la gestion des matières résiduelles et de la valorisation

Les dispositions concernant de l'article 14.00 de la convention collective concernant les jours fériés et chômés s'appliquent.

3.4 Heures supplémentaires

- a) 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.
- b) Un employé régulier et régulier mobile affecté à un autre port d'attache pour une période de plus de trente (30) jours consécutifs est retiré au trente et unième (31^e) jour, de la liste de temps supplémentaires et de gardes de son port d'attache d'origine et transféré à la liste de temps supplémentaires et de gardes du port d'attache affecté et ce conditionnellement, à l'évaluation et jugement du contremaître sur l'aptitude de l'employé à la suite des formations reçues et compétences acquises.

3.5 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 est 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 **cinquante pour cent (50 %)**.

3.6 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.

3.7 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.

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.

4. Banque relative aux périodes de transmission d'informations

- 4.1 Pour l'employé régulier **qui doit recevoir de l'information de l'employé du quart de travail précédent**, 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. **La transmission d'information ne peut avoir pour effet d'octroyer des heures supplémentaires à l'employé.**

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.

L'employé régulier mobile et l'employé auxiliaire, **qui doit recevoir de l'information de l'employé du quart de travail précédent**, est payé pour le temps requis.

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

5. Horaire de travail pour l'emploi d'opérateur au complexe de valorisation énergétique

La semaine régulière de travail pour l'emploi d'opérateur au complexe de valorisation énergétique est établie à quarante (40) heures, réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures consécutives, du lundi au vendredi inclusivement, selon les horaires suivants :

- 6 h 30 à 14 h 30 et de 14 h 00 à 22 h 00 (en rotation);
- 11 h 30 à 19 h 30 (sans rotation)

6. Jours fériés et chômés pour l'employé régulier et auxiliaire occupant l'emploi d'opérateur au complexe de valorisation énergétique

L'employé régulier et auxiliaire affecté à l'emploi d'opérateur au complexe de valorisation énergétique bénéficie d'une banque de cent quatre (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.

L'employé a l'obligation de débiter de cette banque les heures nécessaires pour couvrir les jours fériés du 1^{er} janvier et du 25 décembre si ceux-ci se situent lors d'une journée normale de travail.

7. Heures supplémentaires en continuité pour le chef d'équipe dans l'emploi d'origine

Malgré le 4^e paragraphe de la clause 13.05 de la convention collective, 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, et qui dirige moins de dix (10) employés, peut effectuer des heures supplémentaires en continuité dans l'emploi d'origine pourvu qu'il ait débuté le travail deux (2) heures avant la fin de son quart de travail, sauf s'il est le seul présent au travail.

8. Heures supplémentaires pour l'employé en disponibilité

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 de la convention collective et à l'article 7.00 de la présente entente.

9. Répartition des heures supplémentaires autre que celles effectuées en continuité

Pour les heures supplémentaires, autres que celles prévues à la clause 13.05 de la convention collective et aux articles 7.00 et 8.00 de la présente entente, l'employé en disponibilité est appelé en priorité pour effectuer des heures supplémentaires dans l'emploi pour lequel il assure la disponibilité, à l'exception des remplacements à la console.

Si l'employé en disponibilité refuse, les heures supplémentaires sont offertes par l'Employeur en favorisant l'employé ayant effectué le moins d'heures supplémentaires et qui répondent aux exigences de l'emploi, et ce, de la façon suivante :

Technicien-opérateur traitement de l'eau potable,
à l'exception des remplacements à la console :

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 régulier mobile volontaire du port d'attache qui est nommé dans l'emploi où il y a du travail à effectuer;**
3. À l'employé auxiliaire volontaire du port d'attache;
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 régulier mobile volontaire du secteur d'activité qui est nommé dans l'emploi où il y a du travail à effectuer;**
6. À l'employé auxiliaire volontaire du secteur d'activité;
7. À l'employé régulier volontaire de la direction;
8. **À l'employé régulier mobile volontaire de la direction;**
9. **L'Employeur peut offrir le temps supplémentaire à l'employé en probation du port d'attache considéré apte par l'Employeur et dont le rendement est jugé satisfaisant;**
10. **À l'employé retraité et temporaire;**
11. **Si l'employé en disponibilité et tous les employés visés par les paragraphes 1 à 10 refusent, l'Employeur oblige l'employé visé par les paragraphes 1 à 8 ainsi que l'employé en disponibilité 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, à **l'exception des remplacements à la console**, les heures supplémentaires sont offertes selon l'ordre des paragraphes **4, 5, 6, 9, 10 et 11**;
- Pour l'emploi de technicien-mécanicien et technicien-électronicien, eau potable et eaux usées : les heures supplémentaires sont offertes selon l'ordre des paragraphes **1, 4, 6, 9, 10 et 11**;
- 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 **7, 9, 10 et 11**;
- Pour l'emploi de préposé aux usines de traitement des eaux, les heures supplémentaires sont offertes selon l'ordre des paragraphes **7, 9, 10 et 11**;
- Pour l'emploi de technicien mécanicien, technicien-électronicien et MMF1 à la **direction de la gestion des matières résiduelles et de la valorisation**, les heures supplémentaires sont offertes selon l'ordre des paragraphes **1, 3, 9, 10 et 11**;
- Pour l'emploi d'**opérateur au complexe de valorisation énergétique**, les heures supplémentaires sont offertes selon l'ordre des paragraphes **1, 3, 9 10 et 11**;
- Pour l'emploi d'apprenti technicien-électronicien à la direction du Traitement des eaux et à la direction de la gestion des matières résiduelles et de la valorisation, les heures supplémentaires dans l'emploi de technicien-électronicien lui sont offertes avant d'appliquer le paragraphe 11, et ce, si les besoins ne nécessitent pas la licence C;

- Pour les remplacements à la console, les heures supplémentaires sont offertes 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 régulier mobile volontaire du port d'attache qui est nommé dans l'emploi où il y a du travail à effectuer;
 3. À l'employé auxiliaire volontaire du port d'attache;
 4. À l'employé régulier et régulier mobile ou auxiliaire du port d'attache en disponibilité dans l'emploi;
 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.
- Pour l'emploi de MMF2 à la direction de la gestion des matières résiduelles et de la valorisation, les heures supplémentaires, sont offertes 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 régulier volontaire du port d'attache qui est nommé dans l'emploi de MMF1;
 3. À l'employé auxiliaire volontaire du port d'attache;
 4. L'Employeur peut offrir le temps supplémentaire à l'employé en probation du port d'attache considéré apte par l'Employeur et dont le rendement est jugé satisfaisant;
 5. À l'employé retraité et temporaire;

6. Si tous les employés visés par les paragraphes 1 à 5 refusent, l'Employeur oblige l'employé, visé par les paragraphes 1 à 3, 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.

10. Procédure générale d'appel au travail par téléphone, en temps supplémentaire, à l'exception du personnel en disponibilité

10.1 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.

10.2 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.

10.3 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.

10.4 Lorsque l'Employeur détermine que l'employé est requis immédiatement, le délai de cinq (5) minutes n'est pas applicable.

11. Procédure de remplacement de dernière minute (**quatre (4) heures avant le début du quart de travail**) pour un quart de travail complet de huit (8) ou de douze (12) heures :

11.1 **Lorsqu'un employé est présent sur les lieux de travail et qu'il répond aux exigences de l'emploi, l'Employeur peut l'affecter au remplacement de dernière minute s'il n'est pas nécessaire de rappeler au travail un autre employé pour le remplacer. Si le nombre d'heures prévu à ce remplacement excède son horaire normal de travail, les heures additionnelles sont offertes selon la procédure prévue à l'article 9.00 de la présente entente.**

Si l'Employeur décide de ne pas offrir le remplacement selon la clause 11.1, la séquence suivante s'applique :

11.2 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.

11.3 Appel des employés réguliers **en premier lieu et puis les** réguliers mobiles selon l'ordre défini par la liste d'heures supplémentaires, en excluant les employés en disponibilité et ceux requis au travail le quart suivant.

11.4 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.

11.5 Pour les quarts de douze (12) heures, si aucun employé accepte le quart de travail aux étapes visés **par les paragraphes 11.2, 11.3 et 11.4**, 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. (pourrait inclure les gens sur les J-8)

- 11.6 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.

12. Disponibilité

L'Employeur établit les calendriers de disponibilité par port d'attache, deux (2) fois par année, en tenant compte des vacances des employés.

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 est considéré dans l'établissement du calendrier de disponibilité de son emploi d'origine.

Les modalités suivantes s'appliquent à moins qu'une entente soit acceptée par 66.6% et plus des employés visés.

A) Groupe opération - Station Est et Station Ouest

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

- a) La semaine de disponibilité est de sept (7) jours consécutifs, soit du jeudi 15h30 au jeudi 7 h 30.
- b) Pour chacun des calendriers, l'Employeur détermine le nombre de semaines de disponibilité minimale par employé régulier (nombre de semaines de disponibilité minimale = nombre de semaines de disponibilité / nombre d'employés régulier). Le nombre de semaines de disponibilité minimale est arrondi au nombre entier le plus bas. Les fractions sont octroyées aux employés réguliers mobiles.

- c) Les semaines de disponibilité sont octroyées en priorité à l'employé régulier affecté aux horaires nivelés prévus à la clause 3.2. L'employé affecté à un de ces horaires en remplacement, est considéré au même titre que l'employé régulier à la condition que la durée du remplacement couvre plus de la moitié de la période du calendrier de garde.

L'employé choisi une semaine de disponibilité à la fois, par ancienneté et à tour de rôle, jusqu'à ce qu'il ait atteint le nombre de semaines minimales. Par la suite, les semaines de disponibilité sont octroyées à l'employé régulier dont l'horaire est de huit (8) heures selon le même principe.

- d) L'employé visé à l'alinéa c) peut décider d'offrir une (1) ou plusieurs de ses semaines de disponibilité à l'employé régulier mobile.
- e) Les fractions ainsi que les semaines de disponibilité offertes en vertu de l'alinéa d) sont octroyées à l'employé régulier mobile. L'employé choisi une semaine de disponibilité à la fois, par ancienneté et à tour de rôle, jusqu'à ce qu'il ait atteint le nombre de semaines minimales accordées à l'employé régulier.
- f) L'employé régulier mobile peut décider d'offrir une (1) ou plusieurs de ses semaines de disponibilité à l'employé auxiliaire. L'employé choisi une semaine de disponibilité à la fois, par ancienneté et à tour de rôle, jusqu'à ce qu'il ait atteint le nombre de semaines minimales accordées à l'employé régulier.
- g) Les semaines de disponibilités non comblées sont offertes par ancienneté à l'ensemble des employés, et ce, indépendamment de leur statut d'emploi. Si au terme du processus une ou des

semaines de disponibilité demeurent disponibles, le dernier employé à qui cette ou ces semaines ont été attribuées a l'obligation de la ou de les reprendre.

- h) L'employé qui doit se faire remplacer pour une (1) ou des disponibilités a l'obligation de se trouver un remplaçant. Cette modalité ne s'applique pas en cas d'absence pour cause de maladie et accident imputable ou non au travail.
- i) Dans l'éventualité où un employé n'est pas en mesure d'effectuer sa disponibilité pour des motifs jugés valables par l'Employeur et si aucun employé ne se porte volontaire, la semaine de disponibilité est attribuée par ordre d'ancienneté inversée, et ce, à tour de rôle parmi les employés disponibles en fonction des modalités prévues à la convention collective.
- j) À défaut de volontaire, les disponibilités pour la période des fêtes sont assignées à tour de rôle parmi l'ensemble des employés, sous réserve des vacances déjà octroyées

B) Groupe opération - Usines de Québec, Beauport, Charlesbourg, Ste-Foy et CBMO

- a) La disponibilité est attribuée à l'employé régulier selon son horaire.
- b) En cas de remplacement d'un employé régulier absent du travail sur son horaire de travail normal par un employé régulier mobile ou auxiliaire, la disponibilité est attribuée à cet employé.
- c) L'employé qui doit se faire remplacer pour une (1) ou des disponibilités a l'obligation de se trouver un remplaçant. Cette modalité ne s'applique pas en cas d'absence pour cause de maladie et accident imputable ou non au travail.

- d) Dans l'éventualité où un employé n'est pas en mesure d'effectuer sa disponibilité pour des motifs jugés valables par l'Employeur et que ce dernier n'est pas remplacé sur son horaire normal, la disponibilité est offerte par ancienneté. Si aucun employé ne se porte volontaire, la disponibilité est attribuée par ordre d'ancienneté inversée, et ce, à tour de rôle parmi les employés disponibles en fonction des modalités prévues à la convention collective.
 - e) À défaut de volontaire, les disponibilités pour la période des fêtes sont assignées à tour de rôle parmi l'ensemble des employés, sous réserve des vacances déjà octroyées
- C) Groupe entretien -Technicien mécanicien et technicien-électronicien à la Direction du traitement des eaux et à la direction de la gestion des matières résiduelles et de la valorisation
- a) Un calendrier de disponibilité est constitué par emploi, pour l'ensemble du territoire, et ce, pour le secteur de l'eau potable, des eaux usées et du complexe de valorisation énergétique.
 - b) L'employé qui doit se faire remplacer pour une (1) ou des disponibilités a l'obligation de se trouver un remplaçant. Cette modalité ne s'applique pas en cas d'absence pour cause de maladie et accident imputable ou non au travail.
 - c) Dans l'éventualité où un employé n'est pas en mesure d'effectuer sa disponibilité pour des motifs jugés valables par l'Employeur et si aucun employé ne se porte volontaire, la semaine de disponibilité est attribuée par ordre d'ancienneté

inversée, et ce, à tour de rôle parmi les employés disponibles en fonction des modalités prévues à la convention collective.

- d) À défaut de volontaire, les disponibilités pour la période des fêtes sont assignées à tour de rôle parmi l'ensemble des employés, sous réserve des vacances déjà octroyées.

D) Autre disposition

L'employé qui désire échanger ou donner une ou des disponibilités à un collègue de travail doit obtenir l'autorisation de l'Employeur au minimum sept (7) jours civils avant le début de la semaine de disponibilité.

En cas de don, si plusieurs employés se portent volontaires pour prendre la disponibilité, celle-ci est octroyée à l'employé ayant le moins d'heures supplémentaires sur la liste de temps supplémentaires en vigueur au moment de l'autorisation.

13. Remplacements temporaires

Les remplacements temporaires dans les directions du Traitement des eaux et au **Complexe de valorisation énergétique** 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 l'employé régulier mobile, et puis par l'employé auxiliaire du port d'attache, par ordre d'ancienneté. Dans l'éventualité où le nombre d'employés réguliers mobiles et d'employés auxiliaires est insuffisant dans le port d'attache pour combler tous les remplacements d'une durée inférieure à trente (30) jours civils, un employé régulier mobile en provenance des autres ports d'attache du secteur d'activité peut être affecté au remplacement, et

ce, par ordre d'ancienneté. Si le nombre d'employés réguliers mobiles est insuffisant, un employé auxiliaire en provenance des autres ports d'attache du secteur d'activité peut être affecté au remplacement, et ce, par ordre d'ancienneté.

- b) b) Les remplacements d'une durée prévisible de trente et un (31) jours civils à six (6) mois sont offerts par ancienneté aux employés réguliers et aux employés réguliers mobiles dans le port d'attache. Si aucun employé régulier et régulier mobile n'est intéressé au remplacement dans le port d'attache, le remplacement est offert par ancienneté aux employés réguliers et réguliers mobiles des autres ports d'attache du secteur d'activité. Si aucun employé régulier et régulier mobile n'est intéressé, le remplacement est offert par ancienneté aux employés réguliers mobiles et puis aux auxiliaires du secteur d'activité.
- c) Les remplacements d'une durée prévisible de plus de six (6) mois à vingt-quatre (24) mois sont offerts par ancienneté à tous les employés réguliers et réguliers mobiles de la direction. Si aucun employé régulier et régulier mobile 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 et réguliers mobiles de la direction du Traitement des eaux ainsi qu'aux employés réguliers et réguliers mobiles **du Complexe de valorisation énergétique**. Si aucun employé régulier et régulier mobile n'est intéressé, le remplacement est offert par ancienneté aux employés auxiliaires de la direction du Traitement des eaux ainsi qu'aux auxiliaires du **Complexe de valorisation énergétique**.

Nonobstant les dispositions prévues au paragraphe e), si un employé régulier ou un employé régulier mobile 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 employé régulier mobile d'abord et puis par un auxiliaire déjà présent dans le port d'attache, et ce, par ordre d'ancienneté. Si aucun employé régulier mobile ou auxiliaire n'est intéressé au remplacement dans le port d'attache, le remplacement est offert par ancienneté aux employés réguliers mobiles d'abord, et puis aux 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, **sauf s'il obtient un nouveau poste.**
- 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.

14. Vacances

Sous réserve des dispositions suivantes, les dispositions prévues à l'article 15.00 de la convention collective s'appliquent.

Pour les technicien-mécanicien, technicien-mécanicien en mécanique du bâtiment, technicien-électronicien et opérateur au complexe de valorisation énergétique à la direction du Traitement des eaux et au complexe de valorisation énergétique

La détermination des dates de vacances se fait en tenant compte :

1. de leur ancienneté générale à l'intérieur de chaque emploi, en incluant le chef d'équipe celui qui le remplace ou l'employé qui est affecté temporairement comme chef d'équipe en raison d'un surcroît de travail, et par port d'attache;
 2. du choix exprimé par eux, compte tenu de la bonne marche des opérations.
15. Dispositions particulières concernant la **seconde** liste de disponibilité

Afin d'assurer la disponibilité suffisante de main-d'oeuvre, 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.

(A) Pour l'opération : Station Est et Station Ouest

- Une seconde liste de disponibilités pour les **deux (2) stations** est établie par ancienneté parmi les employés volontaires. À défaut de volontaire, la disponibilité est attribuée par ordre d'ancienneté inversée, et ce, à tour de rôle parmi les employés disponibles en fonction des modalités prévues à la convention collective.

Dans l'éventualité d'un besoin prévisible de main-d'oeuvre 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) Pour l'entretien (technicien mécanicien et technicien-électronicien) :

- Une seconde liste générale de disponibilités est établie pour le secteur des eaux usées et pour le secteur de l'eau potable à la direction du Traitement des eaux.
- La disponibilité est offerte par ancienneté parmi les employés volontaires. À défaut de volontaire, la disponibilité est attribuée par ordre d'ancienneté inversée, et ce, à tour de rôle parmi les employés disponibles en fonction des modalités prévues à la convention collective.

Dans l'éventualité d'un besoin prévisible de main-d'oeuvre 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.

(C) CBMO (à l'exception de l'employé affecté à l'entretien)

- Une seconde liste de disponibilités est établie **par ancienneté parmi les employés volontaires. À défaut de volontaire, la disponibilité est attribuée par ordre d'ancienneté inversée, et ce, à tour de rôle parmi les employés disponibles en fonction des modalités prévues à la convention collective.**

Dans l'éventualité d'un besoin prévisible de main-d'oeuvre 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.

(D) Pour opération : UTE Beauport, Charlesbourg, Québec et Sainte-Foy

- Une seconde liste de disponibilités est établie par ancienneté parmi les employés volontaires. À défaut de volontaire, la disponibilité est attribuée par ordre d'ancienneté inversée, et ce, à tour de rôle parmi les employés disponibles en fonction des modalités prévues à la convention collective.

Dans l'éventualité d'un besoin prévisible de main-d'oeuvre 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.

Afin de respecter la période de repos minimale prévue à la clause 13.01 b) de la convention collective, 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.

16 Liste de rappel d'employés auxiliaires autre que de métier du complexe de la valorisation énergétique

Une liste de rappel d'employés auxiliaires est constituée pour pallier un surcroît de travail ou pour tout besoin de remplacements dans un emploi autre qu'un emploi de métier pour le Complexe de valorisation énergétique.

Pour pallier un surcroît de travail ou pour tout besoin de remplacements dans un emploi autre que de métier, des employés auxiliaires inscrits sur la liste de rappel des employés auxiliaires autres que de métier du Complexe de valorisation énergétique peuvent être appelés pour effectuer du travail à la direction du Traitement des eaux.

En cas d'épuisement de cette liste de rappel, du complexe de valorisation énergétique la direction du Traitement des eaux pourra recourir aux employés auxiliaires de la direction des Travaux publics, et ce, conformément à l'Annexe C.

Provenance des listes de rappel		La Canardière Raymond Jean-Talon Marie-de- l'Incarnation	Des Outils Saulois De Lestres De l'aéroport
Lieu d'affectation	Direction du Traitement des eaux et Complexe de valorisation énergétique	UTE de Beauport UTE de Charlesbourg Station Est Incinérateur Station de traitement des boues	UTE de Québec UTE de Sainte-Foy Station Ouest

Notes

Annexe I

HORAIRES PARTICULIERS

Les horaires particuliers établis ci-dessous conformément à la clause 12.11 a) de la convention collective sont en vigueur **à la direction des travaux publics pour les affectations saisonnières en lien avec les activités identifiées*** :

Entretien préventif :

- 6 h 00 à 14 h 00;
- 7 h 00 à 15 h 00;
- 15 h 00 à 23 h 00;
- 15 h 30 à 23 h 30;
- 16 h 00 à 24 h 00;
- 22 h 00 à 6 h 00 (rinçage).

Déneigement :

- 20 h 00 à 4 h 00;
- 22 h 00 à 6 h 00;
- 23 h 00 à 7 h 00;
- 24 h 00 à 8 h 00.

Nettoyage et collecte :

- 5 h 00 à 13 h 00 (sur 5 et 7 jours);
- 6 h 00 à 14 h 00;
- 13 h 00 à 21 h 00;
- 14 h 00 à 24 h 00;
- 16 h 00 à 24 h 00.

Préposé aux véhicules :

- 7 h 00 à 15 h 00;
- 14 h 00 à 24 h 00;
- 15 h 00 à 23 h 00;
- 15 h 30 à 1 h 30;
- 16 h 00 à 24 h 00;
- 20 h 00 à 4 h 00.

Excavation :

- 7 h 00 à 15 h 00

Signalisation

- 7 h 00 à 15 h 00;
- 7 h 30 à 15 h 30.

Chauffeur-gardien

- 4 h 00 à 12 h 00;
- 6 h 00 à 14 h 00;
- 12 h 00 à 20 h 00;
- 14 h 00 à 22 h 00;
- 16 h 00 à 24 h 00;
- 20 h 00 à 4 h 00;
- 22 h 00 à 6 h 00;
- 24 h 00 à 8 h 00.

Marquage de chaussée

- 5 h 00 à 15 h 00;
- 6 h 00 à 14 h 00;
- 7 h 00 à 15 h 00.

Pose de gazon

- 7 h 00 à 15 h 00.

Pavage et béton

- 7 h 00 à 15 h 00;
- 7 h 30 à 15 h 30.

Camion fardier

- 6 h 00 à 14 h 00;
- 7 h 00 à 15 h 00;
- 14 h 00 à 22 h 00.

* Les horaires ci-haut n'incluent pas les activités liées aux événements. Pour ces derniers, les horaires sont adaptés au besoin de l'événement.

Pour les activités identifiées ci-dessus, minimalement un (1) mois avant l'ouverture du registre d'intérêt, l'Employeur rencontre le syndicat pour lui présenter les nouveaux horaires qu'il souhaite mettre en place pour la prochaine saison.

Le syndicat doit confirmer son acceptation ou proposer un nouvel horaire à l'Employeur au plus tard deux (2) semaines avant l'ouverture du registre d'intérêt.

Si le syndicat propose un nouvel horaire, celui-ci doit tenir compte de l'ensemble des critères suivants :

- L'horaire doit répondre aux besoins de l'Employeur;
- L'horaire ne doit pas générer de coûts ou de délais supplémentaires;
- L'horaire ne doit pas ajouter d'employé supplémentaire;
- L'horaire ne doit pas avoir d'impact sur les autres activités du port d'attache ou d'un autre port d'attache;
- L'horaire doit être le même pour tous les employés affectés.

Si l'horaire proposé répond à l'ensemble des critères susmentionnés, l'Employeur met en place cet horaire.

Dans le cas où l'horaire proposé ne répond pas à l'ensemble des critères ci-dessus ou si le syndicat ne propose pas un nouvel horaire ou ne confirme pas son acceptation, l'Employé crée l'horaire initialement proposé.

L'Employeur peut créer un nouvel horaire pour chacune des activités existantes sans en retirer un du bassin initial. Pour les ajouts subséquents, l'Employeur doit retirer un des horaires existants du panier, à moins d'entente avec le syndicat.

Les paragraphes précédents ne s'appliquent pas à la création d'horaire découlant d'une modification législative, réglementaire ou contractuelle ni à celle en lien avec des événements.

Pour toute nouvelle activité non prévue à la présente entente, l'Employeur crée l'horaire sans délai. Un maximum de deux (2) créations d'horaires est possible par saison à moins d'entente avec le syndicat. L'horaire est réputé faire partie intégrante de l'Annexe C.

Notes

[illegible]

Annexe J

CONDITIONS DE TRAVAIL S'APPLIQUANT À L'EMPLOYÉ TEMPORAIRE À TEMPS PLEIN EMBAUCHÉ POUR MOINS D'UN AN AINSI QU'À L'EMPLOYÉ TEMPORAIRE À TEMPS PARTIEL

ARTICLE 1.00 - APPLICATION DES DISPOSITIONS PRÉVUES À CETTE ANNEXE

- 1.01** Les expressions utilisées dans cette annexe ont la même signification que celles utilisées dans la convention.
- 1.02** L'employé temporaire est assujetti aux conditions de travail prévues à cette annexe.

ARTICLE 2.00 - PRINCIPE GÉNÉRAL

- 2.01** Les conditions de travail et avantages consentis à l'employé temporaire sont déterminées au prorata du temps travaillé en faisant les adaptations nécessaires à la convention.
- 2.02** L'objectif visé par les parties est de faire en sorte que l'employé temporaire ne bénéficie pas de conditions de travail supérieures à celles de l'employé permanent.

ARTICLE 3.00 - TRAITEMENT

- 3.01** L'Employé est rémunéré conformément à l'Annexe A de la convention collective.

ARTICLE 4.00 - VACANCES, AUTRES CONGÉS ET AVANTAGES SOCIAUX

- 4.01** Afin de tenir compte des autres congés et avantages sociaux octroyés par la convention dont il ne bénéficie pas, l'Employeur verse à l'employé, en même temps que la paie, une gratification égale à 4 % du salaire gagné.

4.02 L'Employeur verse en même temps que la paie, à titre d'indemnité de vacances annuelles, un montant en fonction du nombre d'années de service continu selon le tableau suivant :

Service continu	Pourcentage
1 an ou plus	4 %
2 ans et plus	6 %
3 ans et plus	6.5 %
4 ans et plus	7.3 %
5 ans et plus	7.7%
10 ans et plus	8.1 %
14 ans et plus	8.5 %
15 ans et plus	8.8 %
16 ans et plus	9.6 %
22 ans et plus	10.8%
27 ans et plus	11.54 %

ARTICLE 5.00 - HORAIRE DE TRAVAIL

5.01 L'employé voit son horaire déterminé selon les besoins de l'Employeur.

5.02 L'employé est affecté selon les besoins de l'Employeur.

ARTICLE 6.00 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

6.01 Seul le travail excédant la journée régulière de travail ou quarante (40) heures par semaine est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable.

ARTICLE 7.00 - PERFECTIONNEMENT ET QUALIFICATION

- 7.01 L'employé temporaire doit accepter toutes les formations en fonction des besoins de l'Employeur, et ce, après que la clause 26.09 ait été appliquée ainsi que la clause 26.34, le cas échéant.

ARTICLE 8.00 - RÉGIME DE RETRAITE

- 8.01 L'employé temporaire participe au régime de retraite lorsqu'il satisfait aux conditions d'admissibilité prévues à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (Loi 116).

ARTICLE 9.00 - AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

- 9.01 Sous réserve des dispositions précédentes, l'employé temporaire est également régi par les articles et clauses suivantes de la convention :
- Article 1 But de la convention
 - Article 2 Reconnaissance du syndicat
 - Article 3 Fonctions de la direction
 - Article 4 Définition des expressions
 - Article 5 Discrimination à l'emploi
 - Article 6 Régime syndical
 - Article 7 Procédure de grief, de mécontentement et d'arbitrage
 - Article 11 Salaires
 - Article 12 Heures et semaines de travail
 - Article 14 Jours fériés, chômés et congés mobiles (uniquement la clause 14.06 s'applique)
 - Article 19 Mesures disciplinaires
 - Article 20 Sécurité et santé

Annexe K

CONDITIONS DE TRAVAIL S'APPLIQUANT À L'EMPLOYÉ RETRAITÉ RÉEMBAUCHÉ

ARTICLE 1.00 - APPLICATION DES DISPOSITIONS PRÉVUES À CETTE ANNEXE

- 1.01** Les expressions utilisées dans cette annexe ont la même signification que celles utilisées dans la convention.
- 1.02** L'employé retraité de la Ville de Québec et réembauché à titre de retraité est assujetti aux conditions de travail prévues à cette annexe.

ARTICLE 2.00 - PRINCIPE GÉNÉRAL

- 2.01** Les conditions de travail et avantages consentis à l'employé retraité réembauché sont déterminées au prorata du temps travaillé, en tenant compte des adaptations nécessaires à la convention collective.
- 2.02** L'objectif visé par les parties est de faire en sorte que l'employé retraité réembauché ne bénéficie pas de conditions de travail supérieures à celles de l'employé permanent.

ARTICLE 3.00 – TRAITEMENT

- 3.01** L'employé retraité est rémunéré sur une base horaire, conformément à l'Annexe A de la convention collective.

ARTICLE 4.00 – VACANCES, AUTRES CONGÉS ET AVANTAGES SOCIAUX

- 4.01** Afin de tenir compte des autres congés et avantages sociaux octroyés par la convention collective, l'Employeur verse à l'employé retraité une gratification égale à 4 % du salaire gagné sur chacune des paies.

- 4.02** L'Employeur verse à l'employé, à titre d'indemnité de vacances annuelles, le pourcentage correspondant au nombre d'années de service continu cumulées chez l'Employeur, et ce, conformément au tableau ci-dessous:

Service continu	Pourcentage
1 an ou plus	4 %
2 ans et plus	6 %
3 ans et plus	6.5 %
4 ans et plus	7.3 %
5 ans et plus	7.7%
10 ans et plus	8.1 %
14 ans et plus	8.5 %
15 ans et plus	8.8 %
16 ans et plus	9.6 %
22 ans et plus	10.8 %
27 ans et plus	11.54 %

ARTICLE 5.00 - HORAIRE DE TRAVAIL

- 5.01** L'horaire de travail de l'employé retraité est déterminé selon les besoins de l'Employeur.
- 5.02** L'employé est affecté selon les besoins de l'Employeur.

ARTICLE 6.00 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 6.01** Seul le travail excédant la journée régulière de travail ou quarante (40) heures par semaine est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable.

ARTICLE 7.00 - PERFECTIONNEMENT ET QUALIFICATION

- 7.01** L'employé retraité réembauché se voit reconnaître les qualifications qu'il détenait avant son départ.

7.02 L'employé retraité doit accepter toutes les formations en fonction des besoins de l'Employeur, et ce, après que la clause 26.09 ait été appliquée ainsi que la clause 26.34, le cas échéant.

ARTICLE 8.00 – Autres conditions de travail

Sous réserve des dispositions précédentes, l'employé retraité réembauché est également régi par les articles et clauses suivantes de la convention :

- Article 1. Objet de la convention ;
- Article 2. Reconnaissance du syndicat
- Article 3. Fonctions de la direction
- Article 4. Définitions et expressions
- Article 5. Discrimination à l'emploi
- Article 6. Régime syndical
- Article 7. Procédure de grief, de mécontentement et d'arbitrage
- Article 11. Salaires
- Article 12. Heures et semaines de travail
- Article 13. Heures supplémentaires
- Article 14 Jours fériés, chômés et congés mobiles (uniquement la clause 14.06 s'applique)
- Article 19. Mesures disciplinaires
- Article 20. Santé et sécurité
- Article 25. Protection judiciaire
- Article 28. Primes
- Article 30. Clauses spéciales
- Article 32. Disponibilité et intervention à distance

Les dispositions prévues à la *Loi sur les normes du travail* s'appliquent pour toutes conditions de travail non prévues à cette annexe.

Annexe L

CONDITIONS DE TRAVAIL

S'APPLIQUANT À L'EMPLOYÉ RÉGULIER

EN RETRAITE PROGRESSIVE

ARTICLE 1.00 - APPLICATION DES DISPOSITIONS PRÉVUES À CETTE ANNEXE

- 1.01** Les expressions utilisées dans cette annexe ont la même signification que celles utilisées dans la convention.
- 1.02** L'employé régulier en retraite progressive est assujéti aux conditions de travail prévues à cette annexe.

ARTICLE 2.00 - PRINCIPE GÉNÉRAL

- 2.01** Les conditions de travail et avantages consentis à l'employé régulier en retraite progressive sont déterminées au prorata du temps travaillé, en tenant compte des adaptations nécessaires à la convention collective.
- 2.02** L'objectif visé par les parties est de faire en sorte que l'employé retraité progressive ne bénéficie pas de conditions de travail supérieures à celles de l'employé régulier.

ARTICLE 3.00 - ADMISSIBILITÉ

- 3.01** L'employé régulier admissible à la retraite sans pénalité, pour le régime avant 2014 et celui après 2014, peut se prévaloir d'une retraite progressive, et ce, sous réserve de l'acceptation du directeur de la direction. Cette retraite progressive se caractérise par le fait que l'employé régulier diminue sa semaine de travail d'une (1) ou de deux (2) journées, pendant une période maximale de trois (3) ans, et ce, jusqu'à maximum soixante-cinq (65) ans.

ARTICLE 4.00 - MODALITÉS

- 4.01** L'employé régulier qui souhaite bénéficier d'une retraite progressive doit formuler sa demande au directeur de la direction entre le 1^{er} mai et le 15 mai de chacune des années. Le directeur de la direction doit donner sa réponse au plus tard le 1^{er} juin. Les demandes sont traitées par ancienneté.

La décision du directeur est prise en fonction des besoins opérationnels. Les conditions entourant la retraite progressive doivent être entendues entre l'employé et le directeur de la direction, dont notamment les journées d'absence.

En cas de refus l'Employeur doit fournir les raisons à l'employé ainsi qu'au Syndicat.

- 4.02** L'employé, qui obtient une réponse favorable à sa demande de retraite progressive, doit faire les démarches nécessaires auprès du Bureau de la retraite au plus tard le 1^{er} août. Il doit confirmer au directeur de la direction sa décision finale au plus tard le 2^e lundi du mois de novembre. La prise d'effet de la retraite progressive se fait le 1^{er} janvier suivant.
- 4.03** La date de retraite totale et définitive de l'employé doit être connue de l'Employeur au moment où il confirme sa décision finale.
- 4.04** L'employé qui bénéficie d'une retraite progressive doit la poursuivre jusqu'à la date de sa retraite totale et définitive. Il peut toutefois la devancer.
- 4.05** La rente de retraite de l'employé est calculée au début de la retraite progressive et est en vigueur pour la durée de celle-ci. Elle est payable une fois par mois.

4.06 L'employé ne peut se prévaloir des conditions de l'article 24.00 du Règlement de l'agglomération sur le régime de retraite des employés manuels de la Ville de Québec. Toutefois, s'il désire maintenir sa participation au régime de retraite pour les journées où il retire sa rente, il doit en aviser la Ville et payer sa contribution et celle qu'aurait versée l'Employeur.

4.07 L'employé en retraite progressive ne conserve pas son statut d'employé régulier, mais continue de bénéficier des conditions de travail de l'employé régulier au prorata des heures travaillées.

4.08 La participation de l'employé en retraite progressive au régime d'assurance collective est maintenue.

L'employé en retraite progressive bénéficie du même régime d'assurance collective offert à l'employé régulier à temps plein, mais au prorata des heures travaillées.

L'employé doit payer sa contribution à l'assurance santé ainsi que celle de l'Employeur pour la partie équivalente aux heures non travaillées.

L'employé bénéficie également des dispositions prévues au régime d'invalidité de l'Employeur, comme prévu au régime d'assurance collective, et ce, en fonction du nombre d'heures travaillées.

L'assurance invalidité de longue durée se termine au premier des événements suivants, moins le délai de carence :

- La date de fin prévue du contrat de retraite progressive;
- Le 65^e anniversaire de naissance du Participant ou;

- le jour où il a cumulé 70 % de crédit de rente de participation au régime de retraite de l'Employeur (y compris les années de participation à un REÉR collectif et y compris la rente de raccordement), sous réserve d'un âge minimum de 60 ans.

ARTICLE 5.00 - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

- 5.01 Pour la direction des travaux publics, l'employé est considéré comme un journalier régulier aux fins des affectations quotidiennes et du temps supplémentaire. Il ne peut avoir accès aux affectations saisonnières.
- 5.02 L'employé ne peut avoir accès aux formations à l'exception des mises à jour et des formations en matière de santé et de sécurité au travail en lien avec son travail.
- 5.03 Pendant sa ou ses journées d'absence, l'employé est considéré comme étant non disponible pour effectuer du temps supplémentaire. Il peut être appelé avant de devoir recourir à un employé par ordre inverse d'ancienneté.

Notes

Annexe M

QUALIFICATIONS

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 **
- **Apprenti-tuyauteur**
- **Apprenti-cimentier**
- **Chauffeur de camion fardier ****
- **Chauffeur de camion sanitaire à chargement latéral niveau 2 ***
- **Chauffeur de camion sanitaire à chargement frontal**

* Sous réserve de la clause 9.21

** **Formation octroyée dans le secteur d'activité de l'entretien des réseaux d'aqueduc et d'égout**

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 les équipements suivants :

- **Tracteur à trottoir sur roues et sur chenilles avec accessoires;**
et
- **Rouleaux compacteurs ou finisseur d'asphalte.**

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 **avoir réussi le test d'aptitude sur le simulateur 3** et être qualifié sur **trois (3) des cinq (5)** équipements suivants :

- Niveleuse
- Souffleuse
- **Balai mécanique ou balai à succion**
- **Camion 4500 kg de masse nette et plus avec gratte et aile de côté et épandeur et chargeuse capacité de 2m3 et plus**
- Rétrocaveuse

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

Lorsque cinquante pour cent (50%) et plus des détenteurs de poste dans un port d'attache détiennent la rétrocaveuse mais qu'en raison d'absence long terme du travail ce ratio est moindre, l'Employeur peut exiger un employé qualifié sur cet équipement lors de l'affichage d'un poste vacant.

- 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
- Souffleuse
- **Camion 4500 kg de masse nette et plus avec grappe et aile de côté et épandeur et chargeuse capacité de 2m³ et plus;**

L'Employeur peut exiger un employé du groupe A, lors de l'affichage d'un poste vacant, lorsque cinquante pour cent (50 %) et moins, des détenteurs de poste d'opérateur niveau 1 dans un port d'attache, ne sont pas classés dans le groupe A.

Lorsque cinquante pour cent (50 %) et plus des détenteurs de poste dans un port d'attache sont classés A mais qu'en raison d'absence long terme du travail ce ratio est moindre, l'Employeur peut exiger un employé du groupe A lors de l'affichage d'un poste vacant.

4. Préposé aux loisirs *

Pour être nommé dans un emploi de préposé aux loisirs, l'employé doit être qualifié préalablement sur la surfaceuse, **sous réserve de la clause 9.21.**

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

Pour être nommé dans un emploi de préposé à l'entretien du mobilier urbain et des équipements de loisirs, l'employé régulier doit avoir réussi le test d'aptitude ou détenir la qualification sur l'utilisation sécuritaire des machines-outils d'ébénisterie. L'employé auxiliaire ou en probation doit détenir cette qualification préalablement.

Annexe N

OPÉRATEUR NIVEAU 1 – PELLE HYDRAULIQUE

Qualification sur la pelle hydraulique délivrée par la direction de la gestion des équipements motorisés

L'employé qui obtient sa qualification sur pelle hydraulique délivrée par la direction de la gestion des équipements motorisés est classé dans le groupe A ou B.

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 (3e) et dernière évaluation.

L'employé peut se soumettre à une quatrième (4e) et dernière tentative s'il démontre une progression de ses habiletés par différentes actions et sous recommandation de son supérieur.

Conditions particulières applicables au 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 4.6 de l'Annexe C**, 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 5.00 de l'Annexe C**. 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 5.00 de l'Annexe C**.

L'employé du groupe A peut être affecté sur des tâches du groupe **B et ce, par ancienneté**. Il peut **également** 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 :

- Lorsque les travaux à exécuter limitent (réduction du flux de circulation ou interdiction de circulation) la circulation sur une artère principale ou une collectrice dont le détour ou contournement occasionne des enjeux de sécurité du public (limite l'accès aux pompiers, ambulances, polices, véhicules commerciaux);
- Lorsque les travaux à exécuter limitent l'accès à un bâtiment institutionnel, industriel ou commercial critique (ex : CLSC, Hôpitaux, CPE, clinique de santé, école, usine de production) ou limitent la distribution en eaux potables et la collecte des eaux usées pour ces derniers;
- Lorsque les travaux à exécuter limitent l'accès à un secteur résidentiel sans voie de contournement.

Annexe O

CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX HORAIRES DE 4 JOURS DE DIX (10) HEURES

1. Heures et semaines de travail du quart de travail de soir.

L'horaire de travail régulier prévoit quarante (40) heures par semaine rémunérée à taux simple. Les heures de travail sont ainsi réparties sur un horaire de quatre (4) journées régulières de dix (10) heures travaillées.

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. L'employé doit combler la différence entre les huit (8) heures de congé férié et les dix (10) heures d'une journée régulière de travail en utilisant des heures de temps compensé, de congé mobile ou de congé spécial.

Toutefois, l'employé dont l'horaire de travail est de quatre (4) journées régulières de dix (10) heures travaillées à l'année et qui ne dispose pas d'une banque de férié, bénéficie de treize (13) jours fériés à raison de dix (10) heures pour compenser les jours fériés.

3. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont gérées selon les règles prévues à l'article 13.00, tout en considérant l'horaire régulier de travail mentionné à la clause 2 de la présente entente.

4. Période de repas et pause

Pour les semaines dont l'horaire de travail est de quatre (4) journées régulières de dix (10) heures travaillées, l'employé bénéficie de deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes vers le milieu de la demi-journée de travail pourvu que les besoins du service le permettent. Il bénéficie également d'une période de repas rémunérée de quarante-cinq (45) minutes en continu.

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 ses congés compensés et congés mobiles pour une durée de cinq (5) heures soit d'une demi-journée.

6. Bonification de la présence au travail

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

7. Autres conditions

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

Annexe P **RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE** **APPLICABLE AU 1^{er} JANVIER 2020**

1. Régime d'assurance collective

Les principales caractéristiques sont les suivantes:

1.1 Admissibilité et financement du régime

L'employé effectivement au travail, qui répond aux critères d'admissibilité prévus au livret d'assurance collective de l'assureur bénéficie des conditions suivantes :

Employé régulier actif*	Partage des coûts	
	Employeur	Employé
Assurance-vie <i>Admissibilité dès sa nomination</i>	100%	0%
Invalidité de courte durée (continuation de salaire) <i>Admissibilité dès sa nomination</i>	100%	0%
Assurance invalidité de longue durée <i>Admissibilité dès sa nomination</i>	100%	0%
Soins de santé incluant l'assurance annulation voyage <i>Admissibilité dès sa nomination</i>	50%	50%

Employé auxiliaire actif*

Protections	Partage des coûts	
	Employeur	Employé
Invalidité de courte durée (continuation de salaire) <i>Admissibilité dès sa nomination</i> <i>Description</i> Comme prévu à l'article 17.00 de la convention collective	100%	0%
Soins de santé incluant l'assurance annulation voyage <i>Admissibilité dès sa nomination</i> <i>Description</i> La protection d'assurance santé offerte aux employés est celle qui est actuellement prévue au contrat d'assurance en vigueur, sous réserve des frais usuels et coutumiers (frais raisonnables).	100%	0%

Employé retraité*

Protections	Partage des coûts	
	Employeur	Employé
Assurance-vie <i>Admissibilité à la retraite</i> <i>Description</i> 20 % du maximum des gains admissibles (M.G.A.) en vertu du Régime des rentes du Québec à la date du décès.	100%	0%

- * L'employé qui obtient un nouveau statut obtiendra, au 1^{er} jour, les protections prévues se rattachant à ce statut d'emploi.

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) Sommaire des garanties pour les employés réguliers actifs

Protections	Description
Salaire assurable pour établir la prestation d'invalidité de longue durée et l'assurance vie	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.
Assurance-vie	Pour l'employé régulier : Une (1) fois le salaire assurable arrondi au prochain multiple de 1 000 \$ s'il n'en est pas déjà un.
Soins de santé	La protection d'assurance santé offerte aux employés est celle qui est actuellement prévue au contrat d'assurance en vigueur, sous réserve des frais usuels et coutumiers (frais raisonnables) et les protections ne peuvent être modifiées qu'après entente entre les parties.

Protections	Description	
Invalidité de longue durée (régulier)	Délai de carence :	26 semaines
	Montant des prestations :	70% du salaire brut régulier
	Indexation	Au 1^{er} janvier suivant trois (3) ans d'invalidité et annuellement par la suite selon l'excédent de l'inflation sur 1.5 %
	Durée des prestations :	Jusqu'à l'âge présumé de la retraite étant défini comme suit : l'âge auquel l'employé a cumulé 70% de crédits de rente de participation dans un régime à prestations déterminées (donnant droit à des crédits de rentes de 70%), y incluant les années à un REER collectif et la rente de raccordement, sujet à un âge minimum de 60 ans et un âge maximum de 65 ans selon la première éventualité.
	Durée de l'exonération au régime de retraite	Jusqu'à l'âge présumé de la retraite comme défini ci-haut.

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 subseq-
 uemment, 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 profes-
 sionnelles*.

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 profes-
 sionnelles*.

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.
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.

Notes

Annexe Q

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) tee-shirts 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

À la demande d'une (1) des deux (2) parties, deux (2) représentants de l'Employeur et deux (2) représentants du Syndicat se rencontrent pour discuter de l'application de la présente entente.

Annexe R

PROGRAMME DE VOLONTARIAT POUR INTERVENTION EN ASSISTANCE EXTERNE ET ÉTAT D'URGENCE LOCAL

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 **quarante (40) heures** sont payées aux taux de **cent cinquante pour cent (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 mise à part celles portant sur le temps supplémentaire prévu à l'article 13.00 et aux **Annexes C, D, E, F, G et H.**

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 S

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 no 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 no 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 no 50 : Entente relative à la gestion des matières résiduelles;
- Lettre d'entente no 19-11 : Calcul de l'ancienneté au 31 décembre 2018 des employés manuels déclarés invalides présumés permanents;
- Lettre d'entente no 19-13 : Dispositions transitoires concernant l'ancienneté des employés auxiliaires;
- Lettre d'entente 20-05 : Disposition relative au processus d'évaluation des emplois;
- Lettre d'entente 20-14 : Clause 13.09 c) : Cumulatif des heures supplémentaires effectuées ou refusées au Service de la gestion des équipements motorisés en période hivernale;
- Lettre d'entente 23-27 : Apprenti technicien-électronicien aux usines du traitement des eaux et à la valorisation énergétique;

- Lettre d'entente 24-15 : Projet pilote – Qualification chargeuse - Année 2024;
- Lettre d'entente 24-20 : Modification des dispositions concernant les transferts individuels vers le régime de retraite des employés manuels de la Ville de Québec (le « Régime »);

Autres modalités :

- Lettre d'entente no 23-17 : Projet pilote – Préposé en santé et sécurité au travail : Les parties conviennent de se rencontrer après la signature de la convention collective pour en discuter;
- Lettre d'entente 24-03 : Entente relative aux conditions de travail de l'équipe mixte réseaux d'eau potable (EMREP) : En vigueur jusqu'à la mise à jour;
- Lettre d'entente 25-05 : Projet pilote – Formation tuyauteur aux réseaux d'aqueduc et égout et attribution de postes vacants 2025 : En vigueur jusqu'à la fin du projet pilote;
- Lettre d'entente 25-06 : Projet pilote - Horaire particulier pour les préposés aux loisirs affectés à la qualité de l'eau et à l'entretien des piscines pour la période estivale 2025 :

En vigueur jusqu'à la fin du projet pilote.

Notes

Notes

Annexe T

FORMULAIRE D'ENQUÊTE AVANT GRIEF



Formulaire d'enquête avant grief

Étape 1

Information sur l'employé

Nom et prénom	
ID	
Téléphone	
Courriel	
Ancienneté	
Statut (régulier ou auxiliaire)	
Occupation	
Port d'attache	
Unité administrative	

Informations pour enquête

Date de(s) l'évènement(s)	
Date de connaissance des faits	
Article(s) concerné(s)	
Témoign(s)	
Gestionnaire immédiat	
Représentant syndical	

Version de l'employé

Résumé de l'événement (Où? Quand? Comment?) :

Pourquoi pensez-vous être lésé?

Signature de l'employé : _____ date : _____

325 CONVENTION COLLECTIVE DES EMPLOYÉS MANUELS DE LA VILLE DE QUÉBEC, SECTION LOCALE 1638 (SCFP)

Gestionnaire	
Représentant syndical présent	
Date/heure de la discussion	

This image shows a blank sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines, typical of notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Signature du directeur : _____ date : _____

Étape 3**Statut du litige**

En cours de discussion	☐	Date :
Réglé	☐	Date :
Non réglé, dépôt de grief à venir	☐	Date :

Commentaires

Date du dépôt du grief :**Reçu par :**

Cette procédure vise à améliorer la discussion entre l'employé, le syndicat et le gestionnaire.
 Advenant un éventuel arbitrage de grief, le contenu du formulaire ne pourra être opposé à l'une ou l'autre des parties.

Annexe U

HORAIRES PARTICULIERS

EN VIGUEUR DANS LES AUTRES DIRECTIONS

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

Protection contre l'incendie :

- Chauffeur au quartier-Maître : 7 h à 15 h

Approvisionnement

- Commissionnaire : 7 h 30 à 15 h 30

ExpoCité

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

Notes

Lettre d'entente 1

RÉGIME DE RETRAITE

LETTRE D'ENTENTE

entre

La Ville de Québec

et

**Le Syndicat des employés manuels de la Ville de Québec
Section locale 1638**

DATE D'EFFET ET APPLICATION

Les dispositions décrites dans la présente sont applicables, à moins de le préciser autrement, à partir du 1^{er} janvier 2026 et s'appliquent à tout participant actif à cette date.

Les parties conviennent que la présente entente a pour effet d'entraîner des modifications de certaines dispositions du *Règlement de l'agglomération sur le régime de retraite des employés manuels de la Ville de Québec* (R.A.V.Q. 251). La Ville s'engage à rédiger un projet d'amendement et à soumettre celui-ci au Syndicat pour approbation.

PRESTATIONS

Type de prestations

Avec effet au 1^{er} janvier 2026, la rente normale du régime de retraite est de type salaire carrière indexée pour le calcul de la rente attribuable aux années de service reconnu postérieures au 31 décembre 2025.

Rente normale

La rente normale est, pour chaque année de service postérieure au 31 décembre 2025, égale à 2 % du traitement admissible de l'année du participant.

Prestation de rattachement

Avec effet au 1^{er} janvier 2026, le régime de retraite ne comporte pas de prestation de rattachement payable avant l'âge normal de retraite à l'égard des années de service reconnues postérieures au 31 décembre 2025.

Indexation de la rente accumulée du régime salaire carrière

Pour les services reconnus postérieurs au 31 décembre 2025, la rente normale accumulée pour une année donnée est, à compter de l'exercice financier qui suit celui pour lequel elle a été déterminée, indexé le 31 décembre de chaque année selon la moyenne de l'indice mensuel du traitement et le salaire hebdomadaire moyen de l'ensemble des industries au Canada, comme publié par Statistique Canada, et ce, sous réserve de ce qui peut être prévu par la *Loi de l'impôt sur le revenu et ses règlements*.

La période de référence pour déterminer le taux d'indexation est la période de douze (12) mois se terminant le 30 juin de l'année de la date d'indexation.

Malgré ce qui précède, le taux d'indexation ne peut excéder 5,0 % et la limite est applicable annuellement.

COTISATIONS

Avec effet à compter du 1^{er} janvier 2026, les parties conviennent de verser une cotisation totale de 18,00 % du traitement admissible du participant, partagée à parts égales entre les participants actifs (9,00 %) et l'employeur (9,00%). Cette cotisation totale de 18,00 % doit couvrir tout type de cotisation devant être versée au volet courant du régime, soit la cotisation d'exercice, la cotisation de stabilisation, toute cotisation pour droits résiduels et, le cas échéant, toute cotisation d'équilibre qui ne pourrait être payée par le fonds de stabilisation.

Avec effet à compter du 1^{er} janvier 2026, la cotisation de stabilisation qui doit être versée à parts égales par les participants et l'employeur dans le fonds de stabilisation du volet courant est égale à la somme de A) et B) où :

- A) Correspond à la cotisation de stabilisation minimale à la charge des participants et de l'employeur, telle qu'exprimée en pourcentage de la masse salariale admissible et déterminée en application des articles 9 et 10 de la *Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal* (« Loi RRSM »);
- B) Correspond à la différence positive, s'il en est une, entre 18,00 % et la somme des taux suivants :
 - 1) le taux de la cotisation d'exercice déterminée par l'actuaire du régime lors de l'évaluation actuarielle, telle qu'exprimée en pourcentage de la masse salariale admissible;
 - 2) le taux de la cotisation de stabilisation minimale déterminé conformément au paragraphe A ci-dessus;
 - 3) le taux de la cotisation d'équilibre du volet courant qui ne peut être absorbé par le fonds de stabilisation, telle qu'exprimée en pourcentage de la masse salariale admissible;
 - 4) le taux de la cotisation pour droits résiduels, telle qu'exprimée en pourcentage de la masse salariale admissible.

Il est convenu que l'objectif des deux (2) parties est que les cotisations minimales de toute nature requise par la loi et tout rapport d'évaluation actuarielle au titre du volet courant n'excèdent pas 18,00 %. Advenant la situation où, en fonction des caractéristiques de la rente normale et des prestations accessoires afférentes aux services postérieurs au 31 décembre 2025, il appert que les cotisations minimales au titre du volet courant du régime excèdent 18,00 % lors de toute évaluation actuarielle postérieure de ce volet au 31 décembre 2024, le Syndicat et la Ville conviennent de négocier des ajustements aux caractéristiques de la rente normale et des prestations accessoires afin que le plafond de 18,00 % soit respecté.

La révision des caractéristiques de la rente normale et des prestations accessoires ainsi convenue prendra effet le 1^{er} janvier suivant l'envoi à Retraite Québec de l'évaluation actuarielle ayant révélé que le plafond serait autrement excédé. Dans un tel cas, les dispositions du volet courant du régime ainsi que le rapport sur l'évaluation actuarielle devront être ajustés. À défaut d'entente sur la révision des caractéristiques de la rente normale et des prestations accessoires afférentes aux services postérieurs au 31 décembre 2025, dans un délai de six (6) mois à compter de la réception par les parties des résultats préliminaires produits par l'actuaire du Comité de retraite dans le cadre de l'évaluation actuarielle du volet courant, le différend sera confié à un arbitre désigné conjointement par les parties.

FINANCEMENT DU VOLET POSTÉRIEUR

Niveau visé du fonds de stabilisation

Le règlement du régime de retraite des employés manuels sera modifié avec effet au 31 décembre 2024 afin de prévoir la valeur minimale que doit conserver ce fonds de stabilisation (le niveau visé), après son utilisation et l'acquittement complet de tout déficit de volet courant, pour une fin autre que pour l'acquittement des cotisations d'équilibre, est la plus élevée à la date de l'évaluation actuarielle entre :

- 1° d'une part, un montant égal à 18 % de la valeur des engagements du volet courant déterminé selon l'approche de capitalisation établis sans marge;
- 2° et, d'autre part, un montant égal à la provision pour écarts défavorables déterminée pour volet courant.

Il sera prévu que lorsqu'un rapport sur une évaluation actuarielle complète du régime indique que des cotisations d'équilibre sont établies pour amortir un déficit actuariel technique du volet courant, les cotisations de stabilisation et le fonds de stabilisation sont affectés à l'acquittement de ces cotisations d'équilibre, en visant la réduction maximale de

celles-ci permise par la *Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal* et le *Règlement concernant le financement des régimes de retraite à prestations déterminées des secteurs municipal et universitaire*.

Affectation de l'excédent d'actif du volet courant

Dans la mesure où le volet courant ne comporte, à la date de toute évaluation actuarielle complète du régime, aucun déficit technique avant et après son utilisation, l'excédent d'actif disponible visé est affecté à la suite de toute évaluation actuarielle, dont la date est postérieure au 30 décembre 2024, aux fins et selon l'ordre suivant :

- 1) indexation des rentes en service des participants et bénéficiaires du volet courant depuis la dernière évaluation actuarielle, ou depuis la date de retraite des participants visés si postérieure, jusqu'au niveau cible d'indexation;
- 2) constitution d'une provision pour l'indexation future, après la retraite, des rentes des participants et bénéficiaires du volet courant jusqu'au niveau cible d'indexation;
- 3) indexation des rentes en service des participants et bénéficiaires du volet courant depuis la retraite des participants visés jusqu'au niveau cible d'indexation, déduction faite de l'indexation déjà accordée à ces rentes depuis le 1^{er} janvier 2014;
- 4) dans la mesure où la Ville de Québec et le Syndicat des employés manuels de la Ville de Québec en conviennent par écrit, pour améliorer les prestations relatives au volet courant.

Indexation cible

Le niveau cible d'indexation visé précédemment pour le volet courant est une indexation fondée sur 100 % de l'augmentation du taux d'inflation prévu au troisième alinéa de l'article 83 du R.A. V. Q . 251. L'indexation créditée prévue au paragraphe 1) des règles énoncées ci-haut pour les rentes en service des participants et bénéficiaires est égale à l'indexation cible visée multipliée par la proportion que représente la valeur du fonds de stabilisation à la date de l'évaluation actuarielle sur le passif fondé sur l'indexation cible visée intégrale et permanente, après la retraite, des rentes des participants et des bénéficiaires, incluant l'indexation cible visée connue depuis la dernière évaluation actuarielle. Cette proportion est limitée à un (1).

Le paiement de l'indexation accordée prend effet à la date de début de l'exercice financier suivant celui au cours duquel le rapport sur l'évaluation actuarielle visée doit être transmis à Retraite Québec conformément à la Loi sur les régimes complémentaires de retraite et ses règlements.

Il est par ailleurs convenu qu'à l'égard de l'utilisation du fonds de stabilisation ou de l'excédent d'actif déterminé par les évaluations actuarielles antérieures au 31 décembre 2024, la partie du règlement du régime afférente aux règles de financement du volet courant tiendra compte des orientations communiquées par leurs représentants, par courriel, au Bureau de la retraite en août et septembre 2023.

RÉSERVE DE RESTRUCTURATION DU VOLET ANTÉRIEUR

Les parties ont convenu des règles d'affectation de la réserve de restructuration dans une entente signée le 26 mai 2025. Ces règles seront applicables à partir de l'évaluation actuarielle au 31 décembre 2024 et l'indexation ponctuelle prendra effet au 1^{er} janvier 2026.

DÉTERMINATION ET ACQUITTEMENT DES DROITS RÉSIDUELS À LA SUITE D'UNE FIN DE PARTICIPATION CONTINUE ET D'UN TRANSFERT DE DROITS

En application des dispositions de l'article 69 de la *Loi sur la restructuration des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur universitaire et modifiant diverses dispositions législatives* (2016, chapitre 13) portant sur l'acquittement des droits des participants, les parties conviennent que le R.A.V.Q. 251 sera modifié pour acquitter lors d'une fin de participation continue, les droits d'un participant en proportion des degrés de solvabilité du volet antérieur ou du volet courant du régime (maximum 100 %).

Il n'y aura aucun droit résiduel à payer au participant et à capitaliser, sauf lorsque la loi ne laisse aucune latitude à cet égard pour toute période applicable. Cette limite quant à la proportion de la valeur qui peut à terme être acquittée, le cas échéant, en fonction du degré de solvabilité l'un ou l'autre des volets s'applique lors d'un transfert des droits hors régime alors que le participant aurait eu la possibilité de conserver ses droits dans le régime en vue du versement d'une rente à la retraite. Cette limite, le cas échéant, en fonction du degré de solvabilité, ne s'applique pas lors du versement d'une prestation de décès, d'un partage de droit entre conjoints et pour les participants et bénéficiaires qui n'auraient pas eu la possibilité de conserver leurs droits dans le régime. Pour ces cas, 100 % des droits du participant sont versés au bénéficiaire.

Ces mesures prennent effet au 1^{er} jour du mois qui suit le 30^e jour suivant la date de signature de la présente entente.

Les modifications à apporter au règlement du régime tiendront compte de ces mesures et refléteront tous les cas pour lesquels des droits demeurent à acquitter intégralement et les mesures transitoires qui s'imposent en application de la loi et ses règlements.

MODALITÉS D'ACQUITTEMENT

En lien avec l'entrée en vigueur du *Règlement concernant le financement des régimes de retraite des secteurs municipal et universitaire [RLRQ, c. R-15.1, r.2]* le 22 février 2024, les parties confirment que l'ensemble des modalités d'acquittement doivent s'effectuer sur une base globale, avec effet en date du 1^{er} janvier 2014.

Malgré ce qui précède, aux fins de l'application des modalités d'acquittement relatives à l'exercice des choix relatifs au transfert des droits en dehors du régime, les conditions d'acquittement demeurent applicables distinctement pour le volet antérieur et le volet courant. Cette mesure visée au présent paragraphe prend effet le 1^{er} jour du mois qui suit le 30^e jour suivant la date de signature de la présente entente.

POLITIQUE DE FINANCEMENT

Les parties conviennent de ratifier une politique de financement dans laquelle, notamment, il est stipulé :

- 1) qu'aucune marge ne doit être appliquée dans le calcul de la cotisation d'exercice et le calcul du passif du volet courant;
- 2) que la marge pour écarts défavorables dans le calcul du passif du volet antérieur suivra la méthode de marges dynamiques à quatre (4) niveaux comme proposée initialement par la Ville. Cette méthode sera revue, notamment à la section 8.5.1 de la politique de financement, lorsque la politique de placement reflétera une réduction de risque dans le volet antérieur.

DEMANDE D'INTERPRÉTATION DU COMITÉ DE RETRAITE (I043)

Les parties conviennent qu'un participant ayant transféré d'un régime de retraite à un autre à la Ville de Québec doit avoir droit à une rente anticipée réduite avant l'âge de cinquante-cinq (55)

ans malgré le fait que le règlement du régime ne le permette pas actuellement dans le cas où il a déjà participé à un régime de retraite de la Ville de Québec qui le permettait.

Les parties conviennent que le niveau de la retraite anticipée réduite sera déterminé selon une méthode de réduction pour retraite anticipée similaire à celle décrite à l'article 55.3 du *R.A.V.Q. 251*, soit une réduction par équivalence actuarielle pour la période allant jusqu'au premier âge de retraite avec réduction et au moyen de la réduction prévue au Règlement pour la période allant du premier âge avec réduction et la date de retraite sans réduction.

Cette mesure prend effet à la date de signature de la présente entente.

DEMANDE D'INTERPRÉTATION DU COMITÉ DE RETRAITE (I044)

Les parties conviennent que l'exonération des cotisations en cas d'invalidité s'applique sur la cotisation salariale et la cotisation patronale. Cette mesure prend effet rétroactivement au 1^{er} janvier 2014.

GRIEFS RELATIFS AU RÉGIME DE RETRAITE

Les parties conviennent que les différends entre elles, concernant les questions afférentes aux griefs énumérés ci-dessous, sont réglés entièrement et de manière définitive. Les parties s'engagent à prendre les mesures nécessaires pour donner effet au retrait de ces griefs.

- Grief syndical et patronal sur les intérêts et les cotisations salariales rétroactives (MAN-2011-Retraite-Intérêts et VQ-09-2011-Intérêts et cotisation régime retraite)
- Grief syndical sur le versement des cotisations supplémentaires suite à l'évaluation actuarielle au 31 décembre 2007 lorsqu'il y a eu rachat de participation (MAN-2011-Retraite-Congé sans solde)
- Grief syndical exonération de l'employeur en cas d'invalidité (1638-23-044)

Lettre d'entente 2
LISTE DES DIRECTIONS,
DES SECTEURS D'ACTIVITÉ
ET DES PORTS D'ATTACHE

LETTRE D'ENTENTE

entre

La Ville de Québec

et

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

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.

Notes

Lettre d'entente 3

PRIME D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION VISANT À CONTRER LA PÉNURIE DE MAIN-D'OEUVRE POUR CERTAINS TITRES D'EMPLOI

LETTRE D'ENTENTE

entre

La Ville de Québec

et

**Le Syndicat des employés manuels de la Ville de Québec
Section locale 1638**

CONSIDÉRANT la situation de pénurie de main-d'oeuvre qualifiée sur le marché du travail pour certains titres d'emploi;

CONSIDÉRANT que la situation est ou pourrait devenir critique et occasionner des bris de service pouvant affecter le service aux citoyens;

CONSIDÉRANT la nécessité de s'adapter au marché du travail dans les années à venir;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1) L'Employeur peut, par l'entremise du Service des ressources humaines, mettre en place une prime d'attraction et de rétention lorsqu'il juge que la situation le nécessite pour un titre d'emploi. Le pourcentage de la prime est d'un maximum de quinze (15) pourcent et est déterminé par l'Employeur en tenant compte de la réalité du marché du travail.
- 2) Avant la mise en place d'une prime d'attraction et de rétention, les parties se rencontrent pour en discuter. L'Employeur présente alors à la partie syndicale les données concernant l'embauche et la situation sur le marché du travail pour le titre d'emploi visé.

- 3) La partie syndicale peut interpeller l'Employeur lorsqu'elle constate des enjeux d'attraction et de rétention au niveau d'un titre d'emploi afin d'en discuter.
- 4) Lorsqu'une prime d'attraction et de rétention est mise en place, l'employé nommé ou affecté dans l'emploi reçoit la prime tout comme l'employé nouvellement embauché.
- 5) La prime s'applique sur le taux de salaire ainsi que sur les dispositions de la convention collective qui prévoient le maintien du salaire lors de certaines absences. Elle est également cotisable au régime de retraite.
- 6) L'employé conserve la prime lorsqu'il effectue du temps supplémentaire et cette dernière est majorée conformément aux dispositions prévues aux clauses 12.08 et 13.02 de la convention collective. Toutefois, celle-ci n'est pas admissible au régime de retraite lors de travail effectué en temps supplémentaire.
- 7) L'Employeur peut cesser le versement de la prime d'attraction et de rétention en fonction de la réalité du marché du travail, moyennant un préavis de trois (3) mois. Avant d'émettre le préavis, les parties se rencontrent pour en discuter et l'Employeur présente à la partie syndicale les données concernant l'embauche et la situation sur le marché du travail pour le titre d'emploi visé.
- 8) Les parties conviennent de mettre en place une prime d'attraction et de rétention pour l'emploi de technicien-électronicien et d'opérateur mécanicien de machinerie fixe niveau 1 et 2 à la signature de la convention collective.
- 9) La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

Lettre d'entente 4

MESURES ADMINISTRATIVES

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 dans le cadre de la négociation en vue du renouvellement de la convention collective venant à échéance le 31 décembre 2023;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIIT :

Lorsque l'employeur met en place un plan d'accompagnement dans le cadre de la gestion du rendement d'un employé, celui-ci s'assure de le rencontrer, de lui donner les moyens nécessaires afin de redresser la situation, d'effectuer des suivis ainsi que de lui adresser les rétroactions requises en cours de route.

Notes

Lettre d’entente 5
RENCONTRE SYNDICALE
AVEC UN NOUVEL EMPLOYÉ

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 dans le cadre de la négociation en vue du renouvellement de la convention collective venant à échéance le 31 décembre 2023.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Les parties conviennent que l’employeur libère avec maintien de traitement un nouvel employé, pendant sa période d’intégration, afin qu’il puisse rencontrer son syndicat, et ce, pour une durée de trente (30) minutes.

Notes

Lettre d'entente 6

TÉLÉMÉTRIE

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 dans le cadre de la négociation en vue du renouvellement de la convention collective venant à échéance le 31 décembre 2023;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Les parties conviennent de se rencontrer dans le cadre d'un comité de travail afin de discuter

Notes

Lettre d'entente 7

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES POUR L'EMPLOI DE TUYAUTEUR AUX RÉSEAUX D'AQUEDUC ET D'ÉGOUT ET DE CIMENTIER-APPLICATEUR AUX TRAVAUX PUBLICS

LETTRE D'ENTENTE

entre

La Ville de Québec

et

**Le Syndicat des employés manuels de la Ville de Québec
Section locale 1638**

CONSIDÉRANT QUE les emplois de tuyauteur aux réseaux d'aqueduc et d'égout et de cimentier-applicateur aux travaux publics se situent à la classe 9 de la nomenclature des emplois;

CONSIDÉRANT QUE la convention collective prévoit des dispositions concernant notamment la formation et l'affectation des employés;

CONSIDÉRANT QUE les parties désirent prévoir des conditions de travail particulières pour ces deux emplois;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente :
2. Les emplois de tuyauteur aux réseaux d'aqueduc et d'égout et de cimentier-applicateur aux travaux publics sont considérés en classe 8 pour l'application de l'ensemble des conditions de travail prévues à la convention collective, à l'exception du salaire.
3. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

Lettre d'entente 8

TRANSMISSION D'INFORMATIONS AU SYNDICAT DES EMPLOYÉS MANUELS

LETTRE D'ENTENTE

entre

La Ville de Québec

et

**Le Syndicat des employés manuels de la Ville de Québec
Section locale 1638**

CONSIDÉRANT la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (ci-après Loi);

CONSIDÉRANT que les clauses 6.04 et 6.05 de la convention collective prévoient que L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat des employés manuels de la Ville de Québec des informations relatives aux employés faisant partie de l'accréditation du syndicat;

CONSIDÉRANT le critère de la nécessité prévu à la Loi;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de se conformer à la Loi;

Les parties conviennent de ce qui suit :

- 1) Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;
- 2) À la signature de la convention collective, les parties conviennent de se rencontrer dans le cadre d'un comité de relations de travail pour analyser les informations transmises par L'Employeur au Syndicat afin de s'assurer de se conformer au critère de la nécessité prévu à la Loi;
- 3) À la suite de cette analyse, les parties conviennent d'apporter les modifications nécessaires aux clauses 6.04 et 6.05 de la convention collective afin de se conformer à la Loi, le cas échéant.

Lettre d'entente 9

ÉVALUATION DE CERTAINS TITRES D'EMPLOI

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 dans le cadre de la négociation en vue du renouvellement de la convention collective venant à échéance le 31 décembre 2023;

CONSIDÉRANT la création de la classe salariale 13 et 14 de la nomenclature des emplois manuels;

CONSIDÉRANT la lettre d'entente numéro 33 relative au processus d'évaluation des emplois;

CONSIDÉRANT le désistement du Syndicat de certaines demandes d'évaluation prévues à la lettre d'entente numéro 33 avant le renouvellement de la convention collective justifié par le fait que les emplois étaient déjà en classe 12;

CONSIDÉRANT l'évaluation de l'emploi de mécanicien d'équipements incendie et son pointage à 436 le situant à la classe 13;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. Les parties conviennent de procéder à l'évaluation des emplois suivants à la suite de l'entrée en vigueur de la convention collective :

- Mécanicien-technicien en mécanique du bâtiment au Service du traitement des eaux;
 - Technicien-électronicien aux usines de traitement des eaux et technicien-électronicien à la valorisation énergétique;
 - Technicien en mécanique aux usines de traitement des eaux et technicien en mécanique à la valorisation énergétique;
 - Technicien-opérateur à l'assainissement des eaux.
3. Advenant le changement de classe d'emploi d'un de ces emplois, celui-ci entrera en vigueur le dimanche suivant l'approbation de la modification de la nomenclature au Conseil d'agglomération, et ce, sans effet rétroactif. Dans le cas où une prime d'attraction et de rétention est versée pour un de ces emplois, celle-ci sera réajustée en conséquence.
 4. Pour l'emploi de mécanicien d'équipements incendie, la modification de la classe d'emploi en classe 13 prendra effet le dimanche suivant l'approbation de la convention collective par le Conseil d'agglomération, et ce, sans rétroactivité.

Notes

Lettre d'entente 10 HORAIRE ENTRETIEN DES PATINOIRES EXTÉRIEURES ET DES SURFACES GLACÉES

LETTRE D'ENTENTE

entre

La Ville de Québec

et

**Le Syndicat des employés manuels de la Ville de Québec
Section locale 1638**

CONSIDÉRANT l'Annexe F relative aux conditions de travail applicables à la direction des loisirs;

CONSIDÉRANT le projet pilote prévue à la lettre d'entente 24-22.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. Les parties conviennent que les heures de travail des employés affectés à l'entretien des patinoires extérieures et des surfaces glacées pour les périodes hivernales 2025-2026 et suivantes seront de 5h00 à 13h00 dans tous les ports d'attache, et ce, indépendamment que le projet pilote prévu à la lettre d'entente numéro 24-22 soit reconduit ou non.
3. Les parties conviennent que dans le cas où le projet pilote n'est pas reconduit, le quart de travail de 5h00 à 13h00 s'applique, et ce, sur la base des horaires existants avant le projet pilote. Les parties se rencontreront pour discuter des modalités susmentionnées.

Malgré le paragraphe précédent, le Syndicat peut proposer un horaire de travail à l'Employeur dont le début du quart de travail est de 5h00 à 13h00. L'horaire proposé doit tenir compte des critères suivants :

- 1) L'horaire doit répondre aux besoins de l'employeur;
- 2) L'horaire ne doit pas générer de coûts ou de délais supplémentaires;
- 3) L'horaire ne doit pas ajouter d'employé supplémentaire;
- 4) L'horaire ne doit pas avoir d'impact sur les autres activités du port d'attache ou d'un autre port d'attache.

Si l'horaire proposé par le Syndicat répond à l'ensemble de ces critères, celui-ci est applicable.

Notes

[illegible]



SEMVQ 1638 COLS BLEUS, VILLE DE QUÉBEC

5050, Boulevard des Gradins, bureau 200, Québec (Québec) G2J 1P8

Téléphone : 418 624-5305 / Télécopieur : 418 624-2745

local1638@semvq.ca