
Service des ressources humaines
Division des relations de travail

Convention collective
En vigueur jusqu'au 31 décembre 2023

Convention collective entre la Ville de Québec
et le Syndicat des fonctionnaires municipaux
de Québec (FISA)



TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1.00	OBJET DE LA CONVENTION _____	4
ARTICLE 2.00	DÉFINITIONS _____	4
ARTICLE 3.00	TRANSMISSION DE DOCUMENTS AU SYNDICAT _____	6
ARTICLE 4.00	RETENUE SYNDICALE _____	7
ARTICLE 5.00	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET CONGÉS SYNDICAUX _____	8
ARTICLE 6.00	PROCÉDURE DE GRIEF, DE MÉSENTENTE ET D'ARBITRAGE _____	10
ARTICLE 7.00	COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES _____	12
ARTICLE 8.00	ÉVALUATION DES EMPLOIS _____	12
ARTICLE 9.00	PERMANENCE _____	17
ARTICLE 10.00	ANCIENNETÉ _____	18
ARTICLE 11.00	AUGMENTATION STATUTAIRE _____	18
ARTICLE 12.00	MUTATIONS ET PROMOTIONS _____	19
ARTICLE 13.00	MESURES DISCIPLINAIRES _____	24
ARTICLE 14.00	PERFECTIONNEMENT _____	25
ARTICLE 15.00	TRAITEMENTS _____	26
ARTICLE 16.00	HEURES DE TRAVAIL _____	27
ARTICLE 17.00	HEURES SUPPLÉMENTAIRES _____	33
ARTICLE 18.00	PRIMES ET INTERVENTION À DISTANCE _____	35
ARTICLE 19.00	JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS _____	36
ARTICLE 20.00	VACANCES _____	38
ARTICLE 21.00	CONGÉS SPÉCIAUX _____	40
ARTICLE 22.00	CONGÉS SANS SOLDE _____	41
ARTICLE 23.00	CONGÉS PARENTAUX _____	42
ARTICLE 24.00	CONGÉS POUR AFFAIRES PUBLIQUES ET POUR AGIR COMME JURÉ OU TÉMOIN _____	49
ARTICLE 25.00	MALADIE ET ACCIDENT _____	50
ARTICLE 26.00	ASSURANCE COLLECTIVE _____	58

ARTICLE 27.00	RÉGIME DE RETRAITE _____	59
ARTICLE 28.00	PROTECTION DU TRAVAIL _____	59
ARTICLE 29.00	CHANGEMENTS TECHNIQUES ET TECHNOLOGIQUES ET AUTRES TRANSFORMATIONS _____	59
ARTICLE 30.00	INDEMNITÉS POUR L'UTILISATION D'UNE AUTOMOBILE, POUR LE TRANSPORT ET LE STATIONNEMENT _____	62
ARTICLE 31.00	DÉPLACEMENTS OCCASIONNELS _____	65
ARTICLE 32.00	PROTECTION JUDICIAIRE _____	66
ARTICLE 33.00	CLAUSES DIVERSES _____	67
ARTICLE 34.00	SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL _____	67
ARTICLE 35.00	ADMISSIBILITÉ AUX CONGÉS ET AUTRES AVANTAGES _____	68
ARTICLE 36.00	DROITS ACQUIS _____	68
ARTICLE 37.00	OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION DE QUÉBEC _____	68
ARTICLE 38.00	MESURES TRANSITOIRES _____	69
ARTICLE 39.00	DURÉE DE LA CONVENTION _____	70
ANNEXE « A-1 »	ÉCHELLES DE TRAITEMENT _____	71
ANNEXE « A-2 »	NOMENCLATURE DES EMPLOIS _____	73
ANNEXE « B »	INDEMNITÉS POUR L'UTILISATION D'UNE AUTOMOBILE _____	78
ANNEXE « C-1 »	DÉCLARATION DE L'EMPLOYÉ EN CAS D'ABSENCE DU TRAVAIL PAR SUITE D'UN ACCIDENT HORS TRAVAIL _____	79
ANNEXE « C-2 »	DÉCLARATION DE L'EMPLOYÉ EN CAS D'ABSENCE DU TRAVAIL PAR SUITE D'UN ACCIDENT AUTOMOBILE _____	80
ANNEXE « D »	LISTE DES JOURS FÉRIÉS _____	81
ANNEXE « E »	CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES S'APPLIQUANT À L'EMPLOYÉ À TEMPS PARTIEL _____	82
ANNEXE « F »	CONDITIONS DE TRAVAIL S'APPLIQUANT AU PERSONNEL SUPPLÉANT ____	83
ANNEXE « G »	CONDITIONS DE TRAVAIL S'APPLIQUANT À L'EMPLOYÉ TEMPORAIRE ____	87
ANNEXE « H »	CONDITIONS DE TRAVAIL S'APPLIQUANT AU PERSONNEL SUIVANT : RÉPARTITEUR D'AUTOBUS TOURISTIQUES, AUXILIAIRE AUX OPÉRATIONS DE DÉNEIGEMENT OU AUXILIAIRE AUX DONNÉES DE CIRCULATION _____	93
ANNEXE « I »	CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES S'APPLIQUANT À L'EMPLOYÉ SAISONNIER _____	96

ANNEXE « J »	CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES S'APPLIQUANT AU COMMIS DE BIBLIOTHÈQUE _____	97
ANNEXE « K »	CONDITIONS DE TRAVAIL S'APPLIQUANT AU PERSONNEL DU SERVICE 911 _____	100
ANNEXE « L »	CONDITIONS DE TRAVAIL S'APPLIQUANT AUX ÉTUDIANTS _____	110
ANNEXE « M »	PROGRAMME DE VOLONTARIAT POUR INTERVENTION EN ASSISTANCE EXTERNE _____	111
ANNEXE « N »	RÉGIME DE RETRAITE (2005) _____	112
ANNEXE « O »	RÉGIME DE RETRAITE (2009) _____	121
ANNEXE « P »	RÉGIME DE RETRAITE (2014) _____	127

ARTICLE 1.00 OBJET DE LA CONVENTION

1.01 L'objet de la convention est de maintenir et de promouvoir les bonnes relations qui existent entre l'Employeur et ses employés représentés par le Syndicat et de régir les conditions de travail des employés couverts par le certificat d'accréditation détenu par le Syndicat.

Les parties conviennent que leur objectif commun et prioritaire est le service aux citoyens de la Ville de Québec.

1.02 L'Employeur, ses représentants, le Syndicat 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 grossesse, de son orientation sexuelle, de sa langue, de sa nationalité, de son âge sauf dans la mesure prévue par la loi, de sa religion, de ses convictions ou actions politiques ou syndicales ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la Charte des droits et libertés de la personne. Le milieu de travail doit être exempt de toute forme de harcèlement.

ARTICLE 2.00 DÉFINITIONS

2.01 Dans la convention, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient :

- a) « **AFFECTATION** » : affectation permanente d'un employé à un poste de travail d'un autre emploi ou d'une autre catégorie d'emploi dont la classe de rémunération est identique à celle de son poste antérieur et pour lequel il s'agit d'un mouvement latéral.
- b) « **ANCIENNETÉ** » : durée totale en années, en mois et en jours au service de l'employeur comme employé régulier ou permanent depuis la date du premier jour d'embauche dans l'unité d'accréditation.
- c) « **CATÉGORIE D'EMPLOIS** » : regroupement d'emplois qui comportent des fonctions ou responsabilités semblables, des qualifications semblables et la même classe salariale; une catégorie d'emplois peut être constituée d'un seul emploi.
- d) « **DÉPLACEMENT** » : affectation permanente d'un employé à un poste de travail d'un même emploi ou d'une même catégorie d'emplois faisant partie du même service ou du même arrondissement.
- e) « **EMPLOI** » : regroupement de postes de travail qui comportent les mêmes qualifications, des responsabilités identiques dans une proportion suffisante et la même classe salariale; un emploi peut être constitué d'un seul poste de travail.
- f) « **EMPLOYÉ** » : un salarié couvert par le certificat d'accréditation détenu par le Syndicat.

- g) « **EMPLOYÉ PERMANENT** » : une personne nommée comme tel par l'Employeur à des tâches requérant qu'elle y consacre son activité professionnelle à plein temps durant les heures régulières de travail et qu'elle soit reconnue par les médecins de l'Employeur indemne de toute affection pouvant sur le plan général des probabilités statistiques affecter le déroulement normal de sa vie professionnelle.
- h) « **EMPLOYÉ À TEMPS PARTIEL** » : une personne nommée à titre d'employé régulier ou permanent par l'Employeur à des tâches requérant qu'elle y consacre son activité professionnelle durant les heures régulières de travail, mais dont le nombre d'heures travaillées est inférieur à la semaine normale de travail. Les conditions de travail dont elle bénéficie sont prévues à l'annexe « E » ou à l'annexe « J », selon le cas.
- i) « **EMPLOYÉ SAISONNIER** » : une personne nommée à titre d'employé régulier ou permanent par l'Employeur à des tâches requérant qu'elle y consacre son activité professionnelle pour une période identifiée de moins de cinquante-deux (52) semaines de travail par année à cause d'un ralentissement cyclique et saisonnier dans son secteur d'activité. Les conditions de travail dont elle bénéficie sont prévues à l'annexe « I ».
- j) « **EMPLOYÉ RÉGULIER** » : une personne à l'**essai**, nommée comme tel par le comité exécutif à des tâches requérant qu'elle y consacre son activité professionnelle durant les heures régulières de travail.
- k) « **EMPLOYÉ SUPPLÉANT** » : un salarié couvert par le certificat d'accréditation détenu par le Syndicat et embauché pour accomplir un travail dans des emplois de réception, de secrétariat et de soutien administratif de façon intermittente, à temps partiel ou nécessitant le recours à un personnel d'appoint. Les conditions de travail dont il bénéficie sont prévues à l'annexe « F ».
- l) « **EMPLOYÉ TEMPORAIRE** » : un salarié couvert par le certificat d'accréditation détenu par le Syndicat et embauché pour une période déterminée ou pour un projet spécifique. Les conditions de travail dont il bénéficie sont prévues à l'annexe « G ».
- m) « **EMPLOYEUR** » : la Ville de Québec et ses représentants.
- n) « **ÉTUDIANT** » : **Employé qui durant l'année scolaire précédant sa période d'emploi fréquentait régulièrement une institution d'enseignement et qui est en ajout aux employés déjà à l'emploi, entre le premier lundi d'avril jusqu'au plus tard le samedi qui précède la Fête du Travail. Ces étudiants ne font qu'une partie des tâches des employés permanents et réguliers.**
- o) « **GRIEF** » : tout désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- p) « **LISTE D'ADMISSIBILITÉ** » : la liste des personnes qui rencontrent les exigences de l'emploi pour participer à un concours en vue de combler un ou des postes d'un emploi.

- q) « **LISTE D'APTITUDE** » : la liste, par ordre d'aptitude, des personnes déclarées aptes par le directeur du Service des ressources humaines, à l'issue d'un concours.
- r) « **MÉSENTENTE** » : grief relatif aux conditions de travail non prévues à la convention.
- s) « **MUTATION** » : affectation permanente d'un employé à un poste de travail d'un même emploi ou d'une même catégorie d'emplois rattaché à un service ou à un arrondissement différent.
- t) « **PÉRIODE D'ESSAI** » : **période de douze (12) mois de calendrier travaillés dans un poste permanent à l'intérieur d'une fonction couverte par la présente convention collective;**
- u) « **POSTE** » : ensemble de tâches ou responsabilités assumées selon la charge d'une personne/année, dans une unité administrative spécifique.
- v) « **PROMOTION** » : nomination d'un employé à un emploi appartenant à une classe supérieure dans l'échelle de traitements à celle de son emploi antérieur.
- w) « **SERVICE** » : durée totale en années, en mois et en jours au service de l'Employeur depuis la dernière date d'embauchage comme employé, sous réserve de l'application de la clause 10.03.
- x) « **SUPÉRIEUR** » : personne occupant un poste de premier niveau de supervision ne relevant pas de l'accréditation du Syndicat des fonctionnaires municipaux de Québec (FISA).
- y) « **SYNDICAT** » : le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Québec (FISA).
- z) « **TÂCHE** » : toute activité afférente à un poste qui requiert un effort d'ordre physique ou mental en vue d'atteindre un but déterminé.
- zz) « **SERVICE CONTINU** » : durée ininterrompue pendant laquelle un employé est lié à l'Employeur. L'exécution du travail peut toutefois être intermittente sans qu'il y ait cessation du lien d'emploi entre l'Employeur et l'employé.

ARTICLE 3.00 TRANSMISSION DE DOCUMENTS AU SYNDICAT

- 3.01 L'Employeur **rend disponible au Syndicat, via l'intranet**, les procès-verbaux du comité exécutif et du conseil de la Ville, de même que les procès-verbaux du comité exécutif d'ExpoCité.
- 3.02 L'Employeur **rend disponible au Syndicat, via l'intranet**, l'organigramme des services ou arrondissements qui concerne les employés régis par la convention.

3.03 L'Employeur transmet, **par voie électronique**, au Syndicat, au début des mois de janvier, mars, juin et septembre de chaque année, sous forme de chiffrier électronique, la liste alphabétique des employés régis par la convention. La liste des nouveaux employés, s'il y a lieu, est transmise au début de chaque mois.

Ces listes comprennent le nom et le prénom, le sexe, le numéro d'identification personnel, la date de naissance, l'adresse résidentielle, **le numéro de téléphone de la résidence, le numéro de cellulaire personnel**, le titre d'emploi, le type d'employé, l'adresse électronique au travail, la description du service **ou de l'arrondissement**, le lieu de travail, le code de poste, la date d'affectation, le type d'assignation, l'horaire du poste ainsi que celui de l'employé, la classe d'emploi, le taux de salaire horaire, le salaire annuel, la date d'entrée en fonction, la date de service continu, la date d'embauche dans l'unité d'accréditation et la date d'ancienneté.

3.04 L'Employeur transmet au Syndicat, **par voie électronique**, au début des mois de janvier et juillet de chaque année, la liste des postes vacants de l'unité d'accréditation.

3.05 L'Employeur transmet au Syndicat, **par voie électronique**, au début de chaque mois, s'il y a lieu, sous forme de chiffrier électronique, la liste du personnel suppléant et temporaire ayant acquis un droit de rappel, comprenant : le nom et le prénom, le numéro d'identification personnel, le titre d'emploi, le type d'employé, la description du service **ou de l'arrondissement**, la date de service continu et la date de fin de mandat.

3.06 Le cas échéant, l'Employeur transmet au Syndicat, **par voie électronique**, la liste du personnel d'appoint requis par l'application des dispositions de l'article 28.

3.07 Le Syndicat a le droit d'afficher dans un espace qui lui est réservé sur les tableaux installés par l'Employeur ou par voie électronique, selon les règles prescrites par l'Employeur :

- a) Les avis de convocation, les procès-verbaux, directives, rapports de l'exécutif et des comités du Syndicat concernant 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.

ARTICLE 4.00 RETENUE SYNDICALE

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

4.02 L'Employeur n'est pas tenu de congédier un employé exclu du Syndicat. Cependant, cet employé est assujéti à la retenue syndicale.

- 4.03 L'Employeur déduit de la paie de chaque personne régie par la convention, un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le Syndicat. L'Employeur le transmet au Syndicat vers le 15 de chaque mois, pour le mois précédent. L'Employeur fournit les informations pertinentes permettant au Syndicat de valider les montants retenus. Le Syndicat avise trente (30) jours à l'avance de tout changement du montant de cotisation.
- 4.04 L'Employeur accepte de déduire de la paie d'un employé, tout autre montant requis par le Syndicat et préalablement autorisé par l'employé, sur la formule prescrite à cet effet. Au relevé de paie, l'ensemble des retenues exigées par le Syndicat est indiqué comme une seule déduction.
- 4.05 L'employé d'une autre unité de négociation est soumis à la retenue syndicale lorsqu'il est affecté, à titre d'essai pour recyclage, dans un poste inclus dans le certificat d'accréditation détenu par le Syndicat. Malgré ce qui précède, l'employé col blanc occupant un emploi non couvert par l'unité de négociation n'est pas soumis à la retenue syndicale.
- 4.06 L'Employeur fait signer une formule d'autorisation de retenue syndicale par les étudiants qu'elle engage et qui exécutent des tâches couvertes par le certificat d'accréditation du Syndicat.
- 4.07 L'Employeur inscrit sur l'état des revenus (T4 et Relevé 1) des employés le montant égal à la cotisation syndicale fixée par le Syndicat et retenu sur la paie.
- 4.08 Le Syndicat informe l'Employeur de l'inscription de tout nouvel employé qui bénéficie du plan d'assurance-vie détenu par le Syndicat; sur réception de cet avis, l'Employeur déduit de la paie la prime d'assurance-vie et la transmet au Syndicat dans les délais prévus à la clause 4.03.

ARTICLE 5.00 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET CONGÉS SYNDICAUX

- 5.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif de tous les employés.
- 5.02 L'Employeur accorde, au cours de la période s'étendant du 1^{er} janvier au 31 décembre suivant, cinq cent trente-cinq (535) jours ouvrables comme congés payés pour la participation de syndiqués à des congrès et stages d'étude ou autres activités syndicales. Également, une banque annuelle de trente-cinq (35) jours ouvrables est accordée pour les activités de santé et de sécurité du travail.
- Pour avoir droit à un congé prévu à cet article, l'employé produit à son supérieur au moins quarante-huit (48) heures à l'avance, sauf exception, une attestation d'un membre de l'exécutif du Syndicat.
- 5.03 Dans le cas de permis d'absence sans solde, le salaire de l'employé est maintenu, mais le Syndicat rembourse à l'Employeur ce salaire, plus un montant égal à 25 % de ce salaire pour tenir compte du coût des avantages sociaux.

- 5.04 L'Employeur accorde un congé avec solde aux représentants du Syndicat pour assister aux séances des comités conjoints prévus à la convention.
- 5.05 L'Employeur accorde un congé avec solde :
- a) À au plus cinq (5) membres du Syndicat pour participer à la négociation de la convention. De plus, pour chaque rencontre de négociation, un congé avec solde additionnel d'une journée est accordé aux membres du comité syndical;
 - b) À au plus trois (3) membres du Syndicat pour discuter des griefs avec les représentants de l'Employeur;
 - c) À au plus deux (2) membres du Syndicat pour participer ou assister au règlement des griefs devant l'arbitre;
 - d) À un (1) membre du Syndicat pour agir comme assesseur auprès de l'arbitre.
- 5.06 Un congé avec solde est accordé à l'employé dont la présence est nécessaire devant l'arbitre ou un comité conjoint.
- 5.07 Les congés prévus à cet article sont accordés pourvu que la présence au travail de l'employé n'est pas essentielle à la bonne marche du service ou de l'arrondissement dont il fait partie.
- 5.08 L'Employeur accorde un congé avec solde à un employé élu à titre de président du Syndicat pour la durée de son mandat.
- 5.09 L'Employeur convient d'accorder à un employé un congé sans solde pour occuper un poste électif syndical à l'extérieur du Syndicat ou un emploi syndical aux conditions suivantes :
- a) Pendant ce congé, il bénéficie du régime de retraite qui lui est applicable, aux conditions prescrites par ce régime;
 - b) Il conserve son ancienneté qui continue de s'accumuler aux fins de la convention;
 - c) À la cessation de son poste ou emploi syndical, il est réintégré à un emploi de la même classe qu'il avait au moment du début de ce congé et il est réaffecté, à la première vacance, à son emploi antérieur;
 - d) Il doit verser à la caisse de retraite et à la caisse d'assurance-vie et d'invalidité, une contribution complémentaire égale à la contribution de l'Employeur, selon le traitement qu'il aurait reçu de l'Employeur;
 - e) Ce congé est accordé par l'Employeur pourvu que l'employé reçoive au préalable l'autorisation du président du Syndicat;

- f) Le congé prévu à cette clause est accordé à condition que la demande ait été faite par écrit au directeur du Service des ressources humaines au moins quatre (4) semaines à l'avance;
- g) L'employé doit aviser le directeur du Service des ressources humaines au moins quatre (4) semaines avant sa réintégration.

ARTICLE 6.00 PROCÉDURE DE GRIEF, DE MÉSENTENTE ET D'ARBITRAGE

- 6.01 Le Syndicat et l'Employeur conviennent que les griefs et mécontentes doivent être réglés le plus promptement possible et que des discussions de bonne foi doivent être favorisées avant le recours à la procédure prévue ci-après. Cependant, le seul fait qu'il n'y ait pas eu de discussions ne fait perdre aucun droit aux parties.
- 6.02 Le Syndicat soumet par écrit le grief ou la mécontente **au supérieur immédiat ainsi qu'au directeur du service ou de l'arrondissement en copie**, qui répond par écrit dans les dix (10) jours ouvrables.
- 6.03 Si la réponse obtenue **du supérieur immédiat** ne satisfait pas le Syndicat ou si elle n'est pas fournie dans les délais prévus, le Syndicat peut soumettre le grief ou la mécontente à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent.
- 6.04 À chacune des étapes, le Syndicat doit transmettre simultanément copie du grief ou de la mécontente au Service des ressources humaines.
- 6.05 Un grief ou une mécontente ne peut être soumis après six (6) mois à compter du jour où la cause du grief ou de la mécontente a pris naissance.
- 6.06
 - a) Dans le cas d'une nomination, mutation, promotion, rétrogradation, suspension ou d'un congédiement, le grief doit être soumis par écrit au directeur du Service des ressources humaines dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables de la date où la cause du grief a pris naissance ou, le cas échéant, de la décision de l'Employeur. Ce dernier fournit sa réponse dans les dix (10) jours ouvrables.
 - b) Si la réponse du directeur du service ou de l'arrondissement ne satisfait pas le Syndicat ou si elle n'est pas fournie dans les délais prévus, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent.
 - c) Dans le cas d'un grief d'évaluation des emplois, la procédure de l'article 8.17 s'applique.
 - d) Dans le cas d'un grief relatif aux indemnités pour l'utilisation d'une automobile, la procédure de l'article 30.13 s'applique.

6.07 Dans le cas d'un grief ou d'une mécontente concernant les conditions de travail d'employés provenant de plusieurs services ou arrondissements, le Syndicat peut soumettre le grief ou la mécontente au directeur général. Ce dernier fournit sa réponse dans les dix (10) jours ouvrables.

Si la réponse du directeur général ne satisfait pas le Syndicat ou si elle n'est pas fournie dans les délais prévus, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent.

6.08 Le défaut de présenter un cas dans les délais prévus à la convention entraîne la déchéance du grief. Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus à cet article peuvent être prolongés du consentement des deux parties. Les parties peuvent également convenir d'abréger les délais prévus au présent article.

6.09 Dans un cas de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

6.10 L'arbitre unique est choisi par les parties ou, à défaut d'accord, nommé par le ministre du Travail.

6.11 Lors de circonstances particulières, les parties peuvent convenir que l'arbitre puisse siéger et délibérer avec deux assesseurs, dont l'un est désigné par le Syndicat et l'autre par l'Employeur.

6.12 La sentence de l'arbitre doit être motivée. Elle est exécutoire, sans appel et lie les parties. De plus, l'arbitre doit la communiquer par écrit aux parties, dans les soixante (60) jours qui suivent la fin de l'audition et du dépôt de tous les documents requis pour l'arbitre aux fins des délibérations. Sur demande de l'arbitre ou sur proposition de l'une des parties, ce délai peut être prolongé.

6.13 Les honoraires et les dépenses de l'arbitre sont payés à parts égales par le Syndicat et l'Employeur.

6.14 a) L'arbitre a le pouvoir de décider des griefs suivant la lettre et l'esprit de la convention. L'arbitre n'a autorité en aucun cas pour ajouter, soustraire ou modifier quoi que ce soit dans cette convention.

b) 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.

c) L'arbitre peut ordonner le paiement d'un intérêt au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la *Loi du ministère du Revenu* (LRQ, c. M-31), à compter du dépôt du grief, sur les sommes dues en vertu de sa sentence.

6.15 Une erreur technique ou d'écriture dans la formulation d'un grief ou d'une mécontente ne l'invalide pas.

- 6.16 a) **À toute étape de la procédure de grief et de mésentente, les représentants syndicaux du comité de griefs peuvent demander au directeur du service ou de l'arrondissement concerné ou au directeur du Service des ressources humaines ou son représentant, une rencontre du comité de griefs.**
- b) **Le comité de griefs est formé d'au plus trois (3) membres du syndicat et d'au plus trois (3) représentants de l'employeur. Ce comité a pour objet de discuter et de tenter de régler tout grief ou toute mésentente qui lui est soumis. Il se réunit sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties qui communique à l'avance l'ordre du jour proposé.**

ARTICLE 7.00 COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

- 7.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent d'établir un comité de relations professionnelles qui est composé de trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) représentants du Syndicat. Les parties peuvent s'adjoindre à leurs frais d'autres personnes à titre consultatif.
- 7.02 Ce comité consultatif a pour objet d'assurer la coopération entre l'Employeur et le Syndicat.
- 7.03 Le comité se réunit sur demande de l'une ou l'autre des parties.
- 7.04 Le comité a comme mandat de discuter de toute question d'intérêt général en vue d'améliorer la fonction publique municipale.
- 7.05 L'Employeur fait parvenir au Syndicat une copie du procès-verbal de chaque rencontre dans les quinze (15) jours ouvrables de la rencontre.

ARTICLE 8.00 ÉVALUATION DES EMPLOIS

Système d'évaluation

- 8.01 Le système d'évaluation « points et facteurs » des emplois fonctionnaires convenu entre les parties est en vigueur pour la durée de la convention et en fait partie intégrante. La nomenclature des titres d'emplois apparaissant à l'annexe « A-2 » des présentes fait partie intégrante de la convention.
- 8.02 Le système d'évaluation est conçu de manière à évaluer les emplois. Toutefois, les nouveaux emplois peuvent être classés par la méthode du rangement étant entendu que ces emplois devront faire l'objet d'une évaluation ultérieure et que l'employé aura droit à une rétroactivité le cas échéant.
- 8.03 Le classement d'un poste dans le titre d'emploi approprié est effectué sur la base du sommaire d'emploi fourni par l'Employeur ou par l'employé, selon le cas.

Demandes de reclassement

- 8.04 Lors de son embauche, l'employé est informé de son titre d'emploi, de la classe salariale applicable et de son taux de salaire.
- 8.05 Lorsqu'un employé prétend exercer, de façon principale et habituelle, des tâches qui ne correspondent pas à son titre d'emploi, l'employé adresse une demande écrite de reclassement à l'Employeur. L'employé a droit à un reclassement lorsque la nature de ses responsabilités est affectée au point de justifier que son poste soit classé dans une autre classe d'emploi ou dans un autre titre d'emploi.

Sur réception d'une telle demande, l'Employeur fait parvenir à l'employé concerné un questionnaire d'analyse comprenant une section intitulée « Sommaire de l'emploi » où l'employé doit décrire ses principales tâches et fonctions ainsi que le pourcentage de temps consacré à chacune. Le questionnaire comprend également une section où l'employé doit indiquer si des changements sont intervenus dans ses tâches et responsabilités, et si oui, à quelle date. Une copie de la lettre de transmission du questionnaire est transmise au Syndicat. L'employé doit remplir le questionnaire, le faire signer par son supérieur immédiat et le remettre 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. Le fait qu'un questionnaire ne soit pas signé par le supérieur immédiat n'a toutefois pas pour effet de l'invalidier. Une copie du questionnaire complété doit être transmise au Syndicat par le Service des ressources humaines dès sa réception.

Le comité d'évaluation analyse la demande de reclassement et détermine si un changement de titre d'emploi est requis, et, le cas échéant, le titre d'emploi qui est approprié selon les tâches et responsabilités énumérées dans le sommaire de l'emploi.

- 8.06 Le reclassement de l'employé prend effet à la date où sa demande de reclassement est parvenue au Service des ressources humaines, pourvu qu'il ait retourné le questionnaire dûment rempli en indiquant sa description de tâches et les changements qui y sont survenus, le cas échéant, dans le délai prévu à la clause 8.05.

Lorsque l'employé ne fait pas parvenir le questionnaire dûment rempli dans ce délai, son reclassement s'applique à compter de la date de réception par le Service des ressources humaines du questionnaire dûment rempli.

À défaut de réception du questionnaire dans les soixante (60) jours ouvrables suivant l'expiration du délai initial prévu, la présente demande de l'employé est réputée abandonnée.

- 8.07 a) L'employé dont le classement du poste est modifié pour un titre d'emploi appartenant à une classe salariale supérieure reçoit un traitement correspondant à :
- l'échelon de sa nouvelle classe salariale qui lui assure le traitement qu'il recevait avant son reclassement; dans le cas où aucun échelon ne correspond à ce traitement, l'échelon immédiatement supérieur s'applique;
 - l'échelon de sa nouvelle classe d'emploi qui lui assure une augmentation de 4 % du traitement qu'il occupait antérieurement à son reclassement, à la condition qu'il ait atteint le maximum de sa classe d'emploi antérieure depuis plus d'un an.
- b) Quand une partie de la rémunération attachée au nouvel ou à l'ancien emploi de l'employé l'est pour cause de régime particulier d'heures de travail, il doit être fait abstraction de cette partie de son ancienne ou de sa nouvelle rémunération pour établir le nouvel échelon à lui être attribué.
- c) Dans tous les cas de reclassement, le nouveau traitement ne peut dépasser l'échelon maximum de la nouvelle classe salariale de l'employé.
- 8.08 Lorsque l'Employeur reçoit une demande de reclassement de la part d'un directeur de service ou d'arrondissement, il en transmet copie au Syndicat au moins cinq (5) jours ouvrables avant la prochaine rencontre du Comité d'évaluation.

Modification ou création d'un poste

- 8.09 Lorsque l'Employeur modifie les tâches principales et habituelles relevant d'un poste ou lorsque l'Employeur crée un poste qui n'a pas fait l'objet d'une évaluation par le comité d'évaluation, la procédure suivante s'applique :
- a) Dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la modification d'un poste ou la création d'un poste n'ayant pas fait l'objet d'une évaluation par le comité d'évaluation, l'Employeur transmet au Syndicat un sommaire d'emploi énumérant les tâches principales et habituelles du poste en cause. Ce sommaire indique les tâches principales et habituelles du poste, le pourcentage de temps consacré à chaque tâche, le titre d'emploi et la classe salariale applicable selon l'Employeur;
- b) Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception du sommaire des tâches, le Syndicat informe l'Employeur par écrit de son acceptation ou de son refus de la position de celui-ci. En cas de refus, la réponse écrite du Syndicat doit faire mention des modifications qu'il désire voir apporter au titre d'emploi et à la classe salariale applicables.

Si le Syndicat n'informe pas par écrit l'Employeur de son refus dans ce délai, le sommaire est réputé accepté de même que le titre d'emploi et la classe salariale;

- c) Dans le cas où le Syndicat a fait connaître son refus conformément au paragraphe précédent et où l'Employeur maintient sa position, l'ensemble des documents pertinents sont soumis au comité d'évaluation pour décision, qui doit tenir une rencontre dans les dix (10) jours ouvrables.

Modification ou création d'un emploi

- 8.10 Lorsque l'Employeur modifie les tâches principales et habituelles relevant d'un emploi ou lorsque l'Employeur crée un emploi qui n'a pas fait l'objet d'une évaluation par le comité d'évaluation, la procédure suivante s'applique sur demande de l'une ou l'autre des parties :
 - a) L'Employeur fait parvenir à l'employé ou aux employés occupant l'emploi en question ainsi qu'à leur supérieur immédiat un questionnaire d'analyse. Une copie de la lettre de transmission de ce questionnaire est transmise au Syndicat. L'employé ou les employés doivent remplir et remettre le questionnaire au Service des ressources humaines dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date où le Service des ressources humaines leur a fait parvenir celui-ci. Une copie du questionnaire rempli doit être transmise au Syndicat.
- 8.11 Le comité d'évaluation procède à l'évaluation de l'emploi en appliquant le système d'évaluation prévu à l'article 8.01.
- 8.12 Le reclassement de l'emploi prend effet, le cas échéant, à la date où l'Employeur a modifié les tâches principales et habituelles de l'emploi ou, s'il s'agit d'un nouvel emploi, à la date où un employé ou des employés ont été affectés sur cet emploi.

Comité d'évaluation

- 8.13 Est institué un comité d'évaluation composé **de trois (3) représentants** de l'Employeur et de **cinq (5) représentants** du Syndicat, dont au moins la moitié sont des femmes. Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- 8.14 L'ensemble des personnes représentant le Syndicat et l'ensemble des personnes représentant l'Employeur ont respectivement droit à un vote au sein du comité. Si, pour une question donnée, il n'y a pas de décision majoritaire au sein des personnes représentant le Syndicat, l'Employeur décide seul de cette question.
- 8.15 Le rôle du comité est de discuter et de rendre une décision sur :
 - a) Les demandes de reclassement;
 - b) Le titre d'emploi et la classe salariale applicable à un nouveau poste ou à un poste dont les tâches principales et habituelles ont été modifiées par l'Employeur;
 - c) L'évaluation et le classement d'un nouvel emploi ou d'un emploi dont les tâches principales et habituelles ont été modifiées par l'Employeur.

Le comité se prononce sur le titre d'emploi et sur la classe salariale applicable à un tel poste ou un tel emploi, et ce, en tenant compte du sommaire d'emploi dûment rempli et transmis par l'Employeur et des questionnaires remplis par les employés et leur supérieur immédiat, le cas échéant. Lorsque requis, le comité applique le système d'évaluation prévu à l'article 8.01.

Le directeur du Service des ressources humaines ou la personne chargée de le représenter, agit comme secrétaire du comité. Les rapports et les décisions du comité d'évaluation sont soumis par écrit au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date de la réunion.

En cas de désaccord, le secrétaire du comité doit informer par écrit, dans le même délai, le président du Syndicat.

Le comité doit conclure sur toute demande à l'intérieur d'un délai maximal de deux (2) ans **du dépôt du questionnaire complété**. À défaut d'entente ou de conclusion à l'expiration de ce délai, le dossier est considéré faire l'objet d'un désaccord et peut être déféré à l'arbitrage, selon la procédure établie.

- 8.16 Tous les documents pertinents doivent être transmis par les parties au comité d'évaluation au moins cinq (5) jours ouvrables avant la tenue de la rencontre.
- 8.17 **Les représentants syndicaux du comité d'évaluation sont libérés aux frais de l'Employeur lors des rencontres paritaires de même que lors des rencontres visant l'analyse des demandes.**

Arbitrage

- 8.18 En cas de désaccord au comité d'évaluation, le Syndicat peut soumettre un grief au directeur du Service des ressources humaines et le référer à l'arbitrage dans un délai maximum de trente (30) jours ouvrables à compter de la dernière rencontre du comité ou de la réponse de l'Employeur. Dans le cas d'une demande de reclassement, le grief doit mentionner le titre d'emploi ou la classe salariale demandés. Dans le cas d'un désaccord concernant la création ou la modification d'un poste, le grief doit mentionner les éléments du sommaire d'emploi qui sont en litige, le titre d'emploi et la classe salariale demandés. Dans le cas d'un désaccord concernant la création ou la modification d'un emploi, le grief doit mentionner les facteurs en litige et les cotes demandées.
- 8.19 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à :
- a) Identifier le titre d'emploi ou la classe salariale applicable, en tenant compte des éléments en litige et de la preuve présentée. S'il est établi lors de l'arbitrage qu'un élément d'un emploi affectant la classification n'apparaît pas au sommaire des tâches exercées de façon principale et habituelle, mais que l'employé est requis de l'accomplir, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner à l'Employeur d'inclure cet élément dans ledit sommaire. Toutefois, il n'a aucun pouvoir pour prendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent le système d'évaluation des emplois;

- b) Ordonner le paiement de sommes dues conformément à la clause 8.21 de la convention collective.
- 8.20 Si l'arbitre fait droit, en tout ou en partie, à une demande de reclassement, la rétroactivité est régie par la clause 8.06.
- Si l'arbitre fait droit, en tout ou en partie, à une demande concernant la modification d'un poste ou d'un emploi ou la création d'un poste ou d'un emploi n'ayant pas fait l'objet d'une entente à la suite d'une évaluation par le comité d'évaluation, les modifications au titre d'emploi ou à la classe salariale prennent effet, selon le cas, à la date à laquelle les modifications sont appliquées à la demande de l'Employeur ou à la date où un employé est effectivement affecté dans un poste ou un emploi n'ayant jamais fait l'objet d'une évaluation.
- 8.21 La décision de l'arbitre est sans appel et lie les parties. Les honoraires sont payés en parts égales par les parties.
- 8.22 Les sommes dues à un employé suite à la décision d'un arbitre lui sont versées dans les quarante (40) jours ouvrables, sauf si des recours sont intentés par l'une ou l'autre des parties devant les tribunaux compétents.

ARTICLE 9.00 PERMANENCE

- 9.01 L'employé régulier est soumis à une période d'essai de douze (12) mois pendant laquelle son renvoi ne peut faire l'objet d'un grief.
- 9.02 L'employé régulier est noté au cours de son sixième mois et au cours de son onzième mois et ces notations sont transmises au directeur du service ou de l'arrondissement et au directeur du Service des ressources humaines qui peuvent recommander au comité exécutif son accession à la catégorie d'employé permanent, la prolongation de sa période d'essai pour une durée maximum de trois (3) mois ou son renvoi. Une copie du rapport est transmise au Syndicat au cas de prolongation de la période d'essai ou de renvoi.
- 9.03 L'employé régulier est nommé employé permanent par le comité exécutif le premier jour de la paie suivant une période de service de douze (12) mois ou, s'il y a lieu, suivant la prolongation de sa période d'essai tel que déterminé à la clause 9.02, sur rapport favorable du directeur du service ou de l'arrondissement et du directeur du Service des ressources humaines.
- 9.04 Les absences de quatre (4) semaines ou plus en congé sans solde, en congé parental et en maladie prolongent d'autant la durée de la période d'essai.

ARTICLE 10.00 ANCIENNETÉ

- 10.01 L'ancienneté d'un employé est reconnue et acquise à l'expiration de la période d'essai, prévue à l'article 9, suivant sa nomination à titre d'employé régulier, avec effet rétroactif au premier jour d'embauche dans l'unité d'accréditation.
- 10.02 **Lorsque la date d'embauche de même que les résultats du concours ont pour effet de créer une égalité quant aux dates d'ancienneté, l'Employeur procède par tirage au sort.**
- 10.03 L'employé perd son droit d'ancienneté et son nom est rayé des listes des employés dans les cas suivants :
- a) Abandon volontaire de son emploi;
 - b) Congédiement pour juste cause.
- 10.04 L'ancienneté d'un employé ayant quitté le service municipal et y ayant été repris par la suite s'établit à compter du jour où il a repris ses fonctions.
- Cependant, pour l'employé qui quitte son emploi chez l'Employeur et qui est réadmis dans le service municipal avant qu'une période de douze (12) mois se soit écoulée depuis la date de son départ, le service accompli avant sa cessation d'emploi est considéré pour les seules fins de l'établissement des crédits de vacances auxquels il a droit.
- 10.05 L'ancienneté d'un employé acquise à la Ville de Québec hors de l'unité de négociation est considérée acquise dans l'unité de négociation représentée par le Syndicat, sauf pour l'application de l'article 12 de la convention, ainsi que pour le choix des vacances prévu à l'article 20.
- 10.06 L'employé qui obtient un poste hors de l'unité de négociation, conserve et accumule son ancienneté pendant une période de dix-huit (18) mois. Après cette période, s'il est appelé à revenir dans l'unité de négociation cols blancs, l'article 10.04 s'applique.

ARTICLE 11.00 AUGMENTATION STATUTAIRE

- 11.01 L'augmentation statutaire signifie le passage par un employé d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur de la même classe.
- 11.02 L'augmentation statutaire est accordée à tous les douze (12) mois à la date anniversaire d'embauche dans l'unité d'accréditation ou de la promotion compte tenu de la clause 11.03, jusqu'à ce que l'employé ait atteint le traitement maximum de cette classe. Toutefois, dans le cas où une promotion survient moins de trente (30) jours

avant la date prévue pour le versement d'une augmentation statutaire dans le poste occupé antérieurement à la promotion, cette augmentation statutaire est accordée de façon préalable à l'ajustement du traitement relié à la promotion, sous réserve de la clause 11.03.

Toute absence en congé sans solde reporte d'autant la date d'augmentation statutaire.

11.03 L'employé a droit à une augmentation statutaire à la condition que son rendement soit satisfaisant.

11.04 L'employé qui se voit refuser une augmentation statutaire est informé par écrit par son directeur de service ou d'arrondissement des motifs, au moins deux (2) semaines avant la date où il aurait eu droit à son augmentation statutaire, avec copie au directeur du Service des ressources humaines et au Syndicat.

Il est de nouveau admissible à une augmentation statutaire après qu'une période de trois (3) mois se soit écoulée et cette nouvelle date devient sa date d'augmentation statutaire.

Suite à l'évaluation d'un rendement insatisfaisant, le Syndicat conserve son droit de contestation par voie de grief.

ARTICLE 12.00 MUTATIONS ET PROMOTIONS

12.01 a) **L'Employeur informe le Syndicat de tout changement dans les exigences d'un poste dans un délai de six (6) mois à compter de la vacance;**

b) **L'Employeur informe le Syndicat de toute suppression d'un poste dans un délai de six (6) mois à compter de la vacance. Sous réserve d'une situation incontrôlable, un sommaire décisionnel confirmera la suppression du poste dans un délai de neuf (9) mois de la vacance, à défaut, le poste sera comblé;**

c) **Sous réserve d'une situation incontrôlable ou exceptionnelle, tout poste nouvellement créé ou vacant sera comblé suivant le processus de dotation établi, et ce, à l'intérieur des délais suivants :**

i. **Dans l'éventualité où le poste est doté par un concours interne, le poste sera comblé dans un délai de neuf (9) mois de la vacance. Un sommaire décisionnel confirmera la nomination d'un candidat à l'intérieur de ce même délai;**

ii. **Dans l'éventualité où le poste est doté par un concours externe, le poste sera comblé dans un délai de onze (11) mois de la vacance. Un sommaire décisionnel confirmera la nomination d'un candidat à l'intérieur de ce même délai. À défaut, le poste sera comblé;**

- iii. **La computation des délais prévus aux paragraphes précédents est interrompue lors de la suspension des travaux des autorités de la Ville aux seules fins de l'approbation du sommaire décisionnel;**
- iv. **Advenant le cas où l'Employeur n'est pas en mesure de respecter les délais prévus précédemment, il s'engage à en informer le Syndicat dans les meilleurs délais.**

12.02 Pour combler tout poste vacant, l'Employeur considère d'abord, dans l'ordre :

- a) Les employés d'une même classe ou d'une classe supérieure qui sont en surnombre;
- b) Les employés couverts par le certificat d'accréditation déclarés incapables de remplir leur fonction pour des raisons d'ordre médical ou physique (remplacement médical);
- c) Les employés en déplacement;
- d) Les employés qui ont fait une demande écrite de mutation ou d'affectation, préalablement à l'affichage, les demandes de mutation ayant priorité sur les demandes d'affectation;
- e) Les employés qui ont fait une demande écrite de rétrogradation préalablement à l'affichage;
- f) Les employés inscrits sur une liste d'aptitude.

Aux fins d'application du paragraphe c), le directeur d'un service ou d'un arrondissement informe son personnel lorsqu'un poste devient vacant à l'intérieur de son service ou de son arrondissement. Les employés intéressés à être considérés en déplacement doivent alors l'informer de leur intérêt.

Aux fins d'application du paragraphe d), le directeur du Service des ressources humaines reçoit, entre le premier et le dernier jour du mois de mai et entre le premier et le dernier jour du mois de novembre de chaque année, les demandes de mutation et d'affectation des employés.

La liste des employés intéressés par une mutation ou une affectation constituée à la fin de chacune de ces périodes est valide pour une période d'un (1) an à compter du premier jour du mois de juin ou du premier jour du mois de décembre, selon le cas. Toute demande de mutation ou d'affectation ainsi que toute demande de modifications effectuées peuvent être renouvelées à la demande de l'employé.

Toute liste établie en application du paragraphe précédent est transmise au Syndicat.

12.03 L'ancienneté est le facteur déterminant dans les cas de mutation, de déplacement, d'affectation et de rétrogradation, à la condition que l'employé puisse satisfaire aux exigences du poste.

- 12.04 Une demande de mutation, d'affectation ou de rétrogradation doit comprendre **le service ou l'arrondissement**, le lieu de travail, le type d'horaire et le ou les postes de travail désirés.
- 12.05 a) L'Employeur s'efforce d'affecter les employés à des postes de travail correspondant aux traitements reçus en consultation avec le Syndicat. L'attribution des tâches aux emplois se fait de façon à attribuer aux employés des tâches correspondant aux traitements reçus, compte tenu des nécessités.
- b) L'Employeur peut affecter l'employé œuvrant au sein d'une classe à tout poste de travail et à toute tâche relevant de cette classe.
- 12.06 L'employé nommé, déplacé, muté ou affecté à un poste de travail, doit occuper son nouveau poste durant au moins dix-huit (18) mois avant de pouvoir être déplacé, muté ou affecté à un autre poste.

Malgré ce qui précède, l'employé nommé et déplacé, muté, rétrogradé ou affecté à un nouveau poste de travail et qui n'a pas complété la période de dix-huit (18) mois, peut inscrire sa demande de mobilité entre le premier et le dernier jour du mois de mai et entre le premier et le dernier jour du mois de novembre de chaque année. Dans ce cas, le déplacement, la mutation, la rétrogradation ou l'affectation est traité à l'expiration de la période de dix-huit (18) mois.

L'employé provenant de l'externe ou d'une autre unité d'accréditation ne peut être promu pendant sa période d'essai.

Les cas particuliers font l'objet de discussions entre l'Employeur et le Syndicat.

- 12.07 Lorsqu'un poste n'est pas comblé à la suite des étapes décrites à la clause 12.02, l'Employeur ouvre un concours de promotion aux employés et procède à un affichage d'une durée de dix (10) jours ouvrables, à moins d'une entente différente entre les parties. L'avis de concours indique les qualifications que doivent posséder les candidats. À la fin de la période d'affichage, le directeur du Service des ressources humaines transmet au Syndicat la liste des employés qui se sont portés candidats avec la mention de leur admissibilité ou non au concours. Les candidatures des employés accomplissant un niveau de responsabilité comparable pouvant répondre aux exigences du poste, sans qu'il s'agisse d'une promotion, seront considérées en priorité en respect de l'ancienneté.

Toutefois, pour un poste non comblé à la suite des étapes décrites à la clause 12.02, l'Employeur tient d'abord un concours parmi le personnel **admissible. À la suite de ce concours, une liste d'aptitude est établie en donnant la priorité selon l'ordre suivant :**

- 1. Employés permanents**
- 2. Employés réguliers**
- 3. Employés non réguliers**

Cette liste est valide pour vingt-quatre (24) mois. Si le poste demeure toujours non comblé, l'Employeur tient un concours à l'externe.

- 12.08 L'Employeur considère, lors d'un concours de promotion, la compétence et l'ancienneté des candidats.

Aux fins d'évaluer la compétence, sont considérées les connaissances, les habiletés professionnelles et les qualités personnelles. Dans le cas où un examen écrit est administré dans le cadre du processus de concours aux fins d'évaluer les connaissances, le résultat obtenu par l'employé compte pour 30 % de l'évaluation globale de cet employé. La compétence est le facteur à considérer pour l'établissement de la liste d'aptitude prévue à la clause 12.09. Toutefois, à compétence relativement égale, l'ancienneté prime.

L'employé qui ne se qualifie pas à un concours en raison de résultats insuffisants ne peut, pour ce seul motif, être considéré non admissible à un autre concours visant à combler un poste de classe supérieure.

- 12.09 À la suite d'un concours, le directeur du Service des ressources humaines dresse la liste d'aptitude et transmet aux candidats leurs résultats respectifs de même qu'une copie de la liste d'aptitude au Syndicat. Cette liste d'aptitude demeure en vigueur pour une durée maximum de vingt-quatre (24) mois, à la condition que la durée ait été inscrite à l'avis de concours. Le rang de l'employé sur la liste d'aptitude est établi en fonction de son résultat et de son statut à la fin de la période d'affichage du concours. Ce rang ne peut être changé à la suite de la modification du statut de l'employé.

L'employé accompagné, s'il le désire, d'un représentant du Syndicat, peut obtenir des renseignements additionnels sur son appréciation en s'adressant au Service des ressources humaines.

- 12.10 L'employé permanent qui se voit offrir deux (2) possibilités de combler des postes distincts par mutation, affectation, rétrogradation ou à partir d'une liste d'aptitude constituée à la suite d'un concours et qui refuse les deux (2) offres, voit son nom retiré de la liste concernée.

Il peut formuler une nouvelle demande de mutation, d'affectation ou de rétrogradation entre le premier et le dernier jour du mois de mai et entre le premier et le dernier jour du mois de novembre de chaque année. Dans ce cas, la mutation, l'affectation ou la rétrogradation est traitée à l'expiration du douzième mois suivant le second refus.

- 12.11 a) Lors d'une promotion, l'employé reçoit selon ce qui est le plus avantageux entre :
- (i) le traitement correspondant à l'échelon minimum de sa nouvelle classe; ou
 - (ii) le traitement correspondant à l'échelon de sa nouvelle classe qui lui assure une augmentation de 4 % du traitement qu'il recevait antérieurement à sa promotion. Cet échelon ne peut être inférieur au traitement reçu lors d'un remplacement ou d'une affectation supérieure dans l'emploi où est effectuée sa nomination. Si le nouveau poste est plus élevé d'au moins deux (2) classes de son ancien poste, le taux de 4 % prévu au paragraphe précédent est haussé à 8 %. Le nouveau salaire ne peut dépasser le salaire maximum de sa nouvelle classe.

- b) La rémunération pour un horaire particulier de travail rattachée à l'ancien ou au nouveau poste de travail ne doit pas être considérée pour établir le traitement de base à lui être accordé.
- c) Dans tous les cas, le nouveau traitement ne peut dépasser l'échelon maximum de la nouvelle classe.
- d) L'employé nommé après l'expiration du délai prévu à la clause 12.01 reçoit son nouveau traitement rétroactivement à la date d'expiration du délai.

12.12 L'employé autorisé à remplacer et remplaçant de façon temporaire à une fonction supérieure devenue vacante ou remplaçant le titulaire d'une fonction supérieure absent pour plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, est rémunéré selon les dispositions de la clause 12.11. Le traitement payable en application de cet article est rajusté selon l'évolution du traitement de l'employé dans son emploi principal.

Ces dispositions s'appliquent également pendant toute période de vacances annuelles qui suit l'absence prévue précédemment.

L'employé qui est visé par les paragraphes précédents et qui a atteint le maximum de l'échelle de salaire applicable à son emploi principal est admissible à une augmentation statutaire après avoir été rémunéré 1 820 heures normales de remplacement, consécutives ou non, sous réserve de la clause 11.03. Aux fins du calcul du nombre d'heures de remplacement, les heures normales rémunérées excédant le nombre d'heures prévu à la clause 16.01 ne sont pas comptabilisées dans les 1 820 heures normales de remplacement.

12.13 Lorsque les besoins du service ou de l'arrondissement le justifient, l'employé affecté temporairement à des fonctions de responsabilité supérieure est rémunéré selon les dispositions de la clause 12.11; ces dispositions s'appliquent également pendant toute la période de vacances annuelles. Le troisième alinéa de la clause 12.12 s'applique dans un tel cas.

Lorsque l'employé est requis par l'Employeur d'effectuer l'ensemble des fonctions d'un emploi de responsabilité supérieure pour une période de plus de dix (10) jours consécutifs en remplacement d'un employé en vacances annuelles, les dispositions de la clause 12.11 s'appliquent.

L'expression « l'ensemble des fonctions » désigne l'ensemble des fonctions qui auraient normalement été effectuées par l'employé en vacances annuelles pendant la période où il est remplacé.

12.14 Pour toute affectation supérieure temporaire de moins de six (6) mois, la disponibilité du poste est diffusée par les moyens appropriés **dans la section ou la division** qui requiert une affectation temporaire supérieure, en donnant d'abord la priorité aux employés permanents de niveau immédiatement inférieur qui répondent aux critères de l'emploi et par la suite aux employés réguliers de niveau immédiatement inférieur qui répondent aux critères de l'emploi. Il y a respect de l'ancienneté pour l'octroi de cette affectation supérieure temporaire.

Pour toute affectation supérieure temporaire de six (6) mois et plus, mais de moins de deux (2) ans, la disponibilité du poste est diffusée par les moyens appropriés dans le service ou l'arrondissement qui requiert une affectation temporaire supérieure, en donnant d'abord la priorité aux employés permanents de niveau immédiatement inférieur qui répondent aux critères de l'emploi et par la suite aux employés réguliers de niveau immédiatement inférieur qui répondent aux critères de l'emploi. Il y a respect de l'ancienneté pour l'octroi de cette affectation supérieure temporaire.

L'Employeur informe le syndicat avant de procéder à une offre d'affectation supérieure temporaire de deux (2) ans et plus. Lorsque la durée prévue de l'affectation supérieure temporaire est de deux (2) ans et plus, le poste est offert par affichage à l'ensemble des employés **permanents**. La dotation du poste est faite conformément aux clauses 12.07, 12.08 et 12.09 de la convention.

Lorsque l'Employeur désire prolonger une offre d'affectation supérieure temporaire au-delà de deux (2) ans, alors que la durée initialement prévue était moindre, il doit au préalable obtenir l'accord du syndicat. L'accord du syndicat n'est pas nécessaire si l'affectation supérieure ou son prolongement est relié à une raison médicale, un congé parental ou pour un projet spécial; en de tels cas, l'Employeur doit tout de même en aviser le syndicat.

L'Employeur transmet au syndicat le nom des employés retenus pour chacune des offres d'affectation supérieures temporaires.

La procédure prévue au paragraphe précédent ne s'applique que pour un seul mouvement de personnel découlant de l'affectation temporaire supérieure.

ARTICLE 13.00 MESURES DISCIPLINAIRES

- 13.01 Dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide ou dans un but préventif, l'Employeur peut suspendre administrativement avec rémunération un employé pour une durée maximale de quarante-cinq (45) jours. À l'expiration de ce délai, la suspension doit être soumise au comité exécutif aux fins de décider de sa prolongation pour une période maximale de quarante-cinq (45) jours avec rémunération.
- 13.02 L'Employeur informe l'employé par écrit de l'avertissement et de ses motifs ou du blâme et de ses motifs qu'il entend déposer à son dossier; copie de cet avertissement ou de ce blâme est transmise au Syndicat.
- 13.03 Une sanction comportant la rétrogradation, la suspension, le congédiement ou la démission forcée ne peut être imposée à un employé avant d'avoir obtenu l'occasion d'être entendu devant un comité de discipline. À l'occasion de cette audience, l'employé concerné reçoit, quarante-huit (48) heures à l'avance, un avis de convocation dont copie est transmise au Syndicat, sauf si l'employé doit être convoqué immédiatement pour des raisons de nature sécuritaire ou préventive.

Cette rencontre doit se tenir dans les quarante-cinq (45) jours de la connaissance des faits qui peuvent justifier une mesure disciplinaire.

Le préavis doit spécifier l'heure et l'endroit où l'employé doit se présenter et la nature des faits qui lui sont reprochés.

L'employé peut être accompagné d'un représentant syndical. Préalablement à l'audience, ils peuvent prendre connaissance du dossier de l'employé constitué en rapport aux faits reprochés, et obtenir une copie de tout document contenu dans ledit dossier.

L'Employeur avise par écrit, au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la rencontre, l'employé et le Syndicat de toute mesure disciplinaire prise contre l'employé.

- 13.04 Une mesure disciplinaire est imposée au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la connaissance par l'Employeur de l'acte qui justifie cette sanction, sous peine de nullité.
- 13.05 En cas d'arbitrage, seuls les motifs mentionnés sur l'avis de sanction peuvent être invoqués contre l'employé.
- 13.06 Toute signature d'un employé ou d'un représentant du Syndicat sur un document relié à une mesure disciplinaire est à la seule fin d'en attester la connaissance.
- 13.07 Malgré toutes autres dispositions, pendant la durée d'un congé disciplinaire sans traitement, la participation de l'employé au régime de retraite 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 doit également maintenir sa participation aux régimes d'assurances collectives auxquels il participe en versant la totalité des primes, y compris la part de l'Employeur.

- 13.08 Une mesure disciplinaire prise contre 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 et doit être retirée de son dossier.
- 13.09 Une suspension imposée pour raison disciplinaire n'interrompt pas l'ancienneté et le service continu d'un employé.
- 13.10 Une plainte portée contre un employé est considérée si elle est soumise par écrit par la personne portant plainte; cette clause ne doit cependant pas être interprétée comme ayant pour effet d'empêcher l'Employeur de conduire une enquête de la manière jugée à propos.

ARTICLE 14.00 PERFECTIONNEMENT

- 14.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent que le perfectionnement est nécessaire en vue d'améliorer l'ensemble de l'organisation par un développement adéquat de ses ressources humaines et ils s'engagent à collaborer à cette fin.

- 14.02 Suivant ses besoins prioritaires, l'Employeur prépare des plans de perfectionnement et consulte le Syndicat par l'entremise du comité de relations professionnelles.
- 14.03 L'Employeur rembourse 100 % des frais d'études si l'employé suit un cours à sa demande. Durant ce cours, l'employé bénéficie d'un congé avec solde lorsque des périodes de cours coïncident avec ses heures normales de travail.
- 14.04 L'Employeur rembourse à l'employé une partie du coût des frais d'inscription, de scolarité et des volumes obligatoires des cours d'études de formation pertinents à l'exercice de l'emploi occupé ou à son cheminement de carrière chez l'Employeur. Ce remboursement est de 50 % pour les cours de formation générale et de 80 % pour les cours de formation professionnelle ou spécialisée suivis.

Pour avoir droit à ces remboursements, l'employé doit avoir obtenu au préalable l'approbation du directeur du Service des ressources humaines et avoir complété son cours avec succès.

L'employé qui quitte le service municipal au cours des trois (3) années suivant la fin de ses cours doit rembourser à l'Employeur, proportionnellement au temps de service non accompli suivant la fin de ses cours, les frais d'études qui lui ont été payés.

- 14.05 L'Employeur peut, compte tenu de ses besoins, accorder à un employé qui en fait la demande au directeur du Service des ressources humaines, des conditions de travail particulières pour lui permettre de suivre des cours de perfectionnement.
- 14.06 Sur demande écrite de l'employé adressée à son directeur de service ou d'arrondissement avec copie au directeur du Service des ressources humaines et sur leurs recommandations au directeur général, il peut bénéficier d'un congé d'études non payé, pour une période d'au plus un (1) an afin de lui permettre d'entreprendre ou de poursuivre des études professionnelles pertinentes à son cheminement de carrière chez l'Employeur, à la condition que le cours soit sanctionné par le ministère de l'Éducation.

Sa participation au régime de retraite est interrompue pendant la durée du congé; cependant, l'employé qui désire maintenir sa participation doit en aviser l'Employeur et verser sa contribution et celle de l'Employeur à la caisse de retraite conformément aux dispositions du régime.

ARTICLE 15.00 TRAITEMENTS

- 15.01 a) La période de paie est du dimanche au samedi de la semaine suivante et l'employé est payé le deuxième jeudi suivant la fin de la période de paie.
- b) Si le jeudi est chômé, l'employé est payé la veille.
- c) La paie se fait par dépôt bancaire dans une institution financière choisie par l'employé.

Les changements de période de paie survenus en 1971, 1998, 2000 et 2001 pour les employés de l'ex-Ville de Québec entraînent des ajustements des sommes dues à l'Employeur qui s'effectuent au départ de l'employé, le cas échéant.

Il en est de même pour les changements de période de paie survenus en 2002 pour les employés provenant de la Communauté urbaine de Québec, de la Régie de la Haute-Saint-Charles de même que des ex-villes du territoire de la Communauté urbaine de Québec, à l'exception de l'ex-Ville de Québec.

- 15.02 a) **Pour l'année 2019, l'échelle de traitement est celle prévue à l'annexe A-1;**
b) **Pour les années 2020, 2021, 2022 et 2023, l'échelle de traitement est majorée en fonction de la formule suivante :**

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

15.03 Le personnel admis à la retraite ou les ayants droit de l'employé décédé, et ce, après le 31 décembre **2018**, reçoit les montants prévus à la clause 15.02.

15.04 À compter du 1^{er} janvier **2019**, l'employé dont le traitement est supérieur au traitement fixé pour sa classe d'emploi a droit à 50 % de la majoration économique des échelles intégrée à son salaire et l'autre 50 % est versé sous forme de montant forfaitaire. Aux fins du régime de retraite, ce montant forfaitaire fait partie du salaire cotisable. Ce montant sera payable à chaque paie pour chaque année concernée. Tant que l'employé reçoit un traitement supérieur à celui fixé pour sa classe d'emploi, il bénéficie de 50 % des augmentations économiques et de 50 % en montant forfaitaire payable pour une année.

ARTICLE 16.00 HEURES DE TRAVAIL

16.01 La semaine normale de travail est répartie en cinq (5) jours consécutifs du lundi au vendredi, le tout sous réserve des dispositions des autres clauses et articles de la convention.

Sur une base annuelle, la semaine normale de travail est en moyenne de trente-cinq (35) heures, et ce, pour tous les employés couverts par cette convention.

16.02 Le service interne et au public doit être assuré de 8 h 30 à 12 h et de 13 h 30 à 16 h 30 ou selon l'horaire établi par la direction. Les cas particuliers font l'objet de discussions entre l'Employeur et le Syndicat.

L'employé doit veiller à effectuer sa prestation de travail selon un horaire lui permettant d'accomplir l'ensemble de ses tâches et responsabilités et de respecter les engagements à son agenda.

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

L'employé doit s'assurer que son horaire est adapté aux besoins du service et qu'il ne diminue ou n'entrave pas les opérations de l'unité administrative de même que la qualité et la quantité des services offerts, plus particulièrement le service aux citoyens.

16.03 L'employé doit prendre un minimum de **trente (30)** minutes pour la période de repas, entre 11 h 30 et **13 h 30**.

16.04 Chaque employé peut bénéficier de l'équivalent d'une période de repos de quinze (15) minutes vers le milieu de chaque demi-journée de travail pourvu que les besoins du service ou de l'arrondissement le permettent. Ces périodes de repos ne peuvent être prises au début ou à la fin de la demi-journée de travail ni comme prolongement de la période de repas.

16.05 a) L'employé dont la journée normale de travail est réduite d'une (1) heure à l'occasion du changement de l'heure normale à l'heure avancée, ne subit aucune réduction de traitement par suite de ce changement.

b) L'employé dont la journée normale de travail est augmentée d'une (1) heure à l'occasion du changement de l'heure avancée à l'heure normale est compensé pour cette heure additionnelle au taux normal.

16.06 Postes à horaires particuliers et à horaires fixes

a) Lorsque des postes nécessitent sur une base régulière des dérogations à la semaine régulière de travail, ceux-ci doivent faire l'objet d'ententes particulières entre les parties.

b) Un employé a droit au paiement de la rémunération prévue dans une entente particulière pour heures irrégulières à compter de la date à laquelle il effectue ses nouvelles heures de travail, ou au plus tard dix (10) jours ouvrables après sa nomination par le comité exécutif, ou au cas de modification de ses heures de travail autorisée par le comité exécutif, dès que sa fonction est reconnue comme comportant des heures irrégulières.

c) Toute modification aux heures irrégulières entraîne la modification de la rémunération, conformément à l'entente particulière.

d) Lorsque la rémunération additionnelle accordée en vertu du présent article est annulée ou réduite, l'employé concerné est avisé au moins huit (8) semaines à l'avance des modifications à son horaire et à son traitement.

16.07 Nouveaux horaires

L'Employeur, après entente écrite avec le Syndicat, peut répartir les heures et les jours de travail de tout poste de travail nouveau ou modifié.

16.08 Horaire variable

1. Principes généraux

- 1.1 La direction du service ou de l'arrondissement, après consultation de son personnel, détermine les postes de travail compatibles avec l'application de l'horaire variable.
- 1.2 La mise en vigueur d'un horaire variable ne doit pas diminuer ou entraver la qualité et la quantité des services offerts, et plus particulièrement le service aux citoyens.
- 1.3 Il doit y avoir, pendant les heures d'ouverture des bureaux, le personnel requis. La direction du service ou de l'arrondissement peut désigner le personnel requis dans les cas où les employés ne peuvent s'entendre entre eux.
- 1.4 L'application de l'horaire variable ne doit pas avoir pour effet d'entraîner le paiement d'heures supplémentaires qui n'auraient pas découlé de l'application de l'horaire normal.

2. Heures de travail

- 2.1 Les heures quotidiennes de travail se situent entre **7 h 00 et 18 h 00**.
- 2.2 L'employé doit avoir complété le nombre d'heures normales de travail à la fin d'une période de référence de quatre (4) semaines.
- 2.3 Malgré le point 2.2, l'employé peut travailler jusqu'à huit (8) heures de plus que le total prévu, ou s'absenter jusqu'à huit (8) heures, dans une période de référence de quatre (4) semaines.

Les heures effectuées en plus peuvent être utilisées dans les plages mobiles afin de compléter le temps requis dans une autre période de référence.

Les heures non effectuées doivent être reprises dans la ou les périodes de référence suivantes.

- 2.4 L'employé ne peut avoir à son crédit plus de huit (8) heures excédentaires, ni ne devoir plus de huit (8) heures, à la fin d'une période de référence.
- 2.5 L'employé qui n'a pas complété le nombre minimum d'heures requises, ou qui quitte le service de l'Employeur et n'a pas effectué le nombre d'heures correspondant au nombre de jours ouvrables rémunérés, voit son salaire réduit d'un montant équivalent.
- 2.6 **Le solde de la banque d'horaire variable est remboursé lorsque l'employé quitte le service de l'Employeur alors que le solde de sa banque est positif.**

- 2.7 L'employé ayant accompli un nombre d'heures de travail supérieur à huit (8) heures excédant les heures normales, ne reçoit aucune compensation monétaire ou en temps pour ces heures.
- 2.8 Les périodes de temps où l'employé doit être au travail sont appelées « plages fixes ». Ces périodes sont les suivantes :
- entre 9 h 30 et 11 h 30;
 - **entre 13 h 30 et 15 h.**

Les autres périodes de temps à l'intérieur des heures normales de travail sont les « plages mobiles » permettant l'étalement des heures d'arrivée et de départ.

3. Enregistrement du temps

L'employé doit suivre les directives émises par la direction du service ou de l'arrondissement relativement à l'utilisation d'un système de contrôle des heures de travail.

4. Absence du travail

4.1 Vacances annuelles

L'employé qui n'est pas présent au travail pendant l'une ou l'autre des plages fixes, soit entre 9 h 30 et 11 h 30 ou entre **13 h 30 et 15 h 00**, est considéré comme absent pour une période d'une demi-journée.

4.2 Congés spéciaux

L'employé qui s'absente en congé spécial pendant une partie de la journée de travail bénéficie d'un congé correspondant à la durée de la partie ou de la totalité de la plage fixe selon le cas.

4.3 Absence en maladie

Une absence en maladie pour une durée d'une demi-journée ou moins est calculée selon le temps réel sans toutefois excéder le nombre d'heures normales prévues à l'horaire de l'employé pour une demi-journée.

4.4 Journée complète

Une journée complète d'absence correspond au nombre d'heures normales prévu pour cette journée.

5. Congés

L'administration des congés se fait suivant les politiques en vigueur.

6. Employés occupant un poste à horaire particulier

À la demande de l'une ou l'autre des parties, le comité de relations professionnelles se réunit pour évaluer les possibilités d'horaire variable pour les employés occupant un poste à horaire particulier, compte tenu des besoins du service ou de l'arrondissement.

7. Retrait de l'horaire variable

7.1 Un directeur de service ou d'arrondissement peut retirer de l'application de l'horaire variable un employé qui, à la fin d'une période de référence de quatre (4) semaines, n'a pas accompli ses heures normales pour une troisième fois au cours des cinquante-deux (52) semaines précédentes ou dont l'usage de l'horaire variable va à l'encontre des principes généraux.

7.2 L'employé qui se voit retirer de l'application de l'horaire variable peut demander d'en bénéficier à nouveau à l'expiration d'une période d'un (1) an de la date du retrait.

7.3 Pendant la période du retrait, l'employé est assujéti à l'horaire flexible prévu à la clause 16.09.

8. Responsabilités parentales

L'employé peut s'absenter exceptionnellement du travail pour des motifs de responsabilités parentales; en tel cas, il doit compléter ses heures normales de travail à effectuer par période de référence, à l'intérieur des paramètres prévus au point 2.1 de cette clause.

Cette absence pour responsabilités parentales doit être autorisée par le supérieur de l'employé, compte tenu des besoins du service ou de l'arrondissement et uniquement de façon exceptionnelle.

16.09 Horaire flexible

Les dispositions relatives à l'horaire flexible sont les mêmes que celles ayant trait à l'horaire variable, sauf que l'employé doit compléter quotidiennement son nombre d'heures normales de travail.

16.10 Retour à la semaine régulière de travail

L'Employeur peut, en tout temps, mettre fin à l'horaire variable ou à l'horaire flexible et revenir à un horaire fixe après un avis de quatre (4) semaines au Syndicat et au personnel concerné.

Dans le même délai, à la demande du Syndicat, l'Employeur doit mettre fin à l'horaire variable ou à l'horaire flexible, si la majorité des employés impliqués le demandent.

16.11 Retards

L'employé est considéré comme étant en retard, s'il arrive après le début de sa plage fixe.

Tous les retards sont calculés. Un maximum cumulatif de dix (10) minutes de retard par mois peut être toléré; l'utilisation des dix (10) minutes, ou partie de dix (10) minutes mensuelles de tolérance, démontrant une certaine fréquence peut amener l'Employeur à prendre une action administrative ou disciplinaire afin de corriger la situation.

16.12 Départs hâtifs

L'employé est considéré comme ayant quitté hâtivement si son départ survient avant la fin de sa plage fixe.

Pour toute demi-heure ou fraction de demi-heure de départ hâtif à l'intérieur d'une journée, il lui sera déduit trente (30) minutes de congés spéciaux ou, à défaut de congés spéciaux disponibles, une demi-heure de salaire lui est retranchée.

16.13 Appel minimum - Heures de travail distribuées selon les besoins

L'Employeur doit payer un minimum de trois (3) heures au temps régulier à l'employé dont les heures de travail sont distribuées selon les besoins, quand il est appelé au travail.

16.14 Semaine de travail réduite

L'employé qui désire réduire la durée de sa semaine normale de travail transmet sa demande à son directeur de service ou d'arrondissement. Une fois l'approbation obtenue, une copie doit être transmise au directeur du Service des ressources humaines. La semaine réduite prendra effet trente (30) jours après la réception du formulaire par le Service des ressources humaines. La durée minimale de l'affectation doit être de trois (3) mois.

Si cette autorisation est accordée, l'Employeur en fixe les conditions. Cette autorisation pourra être révisée si l'expérience ne permet pas de répondre adéquatement aux besoins **de la section ou de la division**. En tout temps, il doit y avoir un nombre suffisant d'employés pour répondre à ces besoins.

Lorsqu'une journée de congé reliée à la semaine réduite de travail a pour effet de réduire le nombre de personnes disponibles en deçà du minimum acceptable, cette journée de congé devra être reportée à un autre moment. À cet égard, les vacances de cinq (5) jours ou plus auront priorité sur les jours non travaillés pris en application de la semaine réduite de travail.

La participation de l'employé à son régime de retraite est établie sur la base du nombre d'heures travaillées. Cependant, l'employé qui désire maintenir sa participation selon une semaine normale de travail doit en aviser l'Employeur et, conformément aux dispositions du régime, payer sa contribution et celle de l'Employeur pour la partie équivalente aux heures non travaillées.

L'employé bénéficie des conditions de travail prévues à l'annexe « E » de la convention.

ARTICLE 17.00 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

17.01 Le travail accompli en plus de la semaine normale de travail pour les employés dont l'horaire est fixe ou flexible est considéré comme des heures supplémentaires.

Pour les employés à horaire variable, le travail accompli à l'intérieur des heures régulières de travail prévues à l'article 16 alors que son crédit est de huit (8) heures excédentaires, est considéré comme des heures supplémentaires.

Pour les employés à horaire variable, le travail accompli en dehors des heures régulières de travail prévues à l'article 16 est considéré comme des heures supplémentaires.

Le taux horaire est calculé en divisant le traitement prévu à l'annexe « A-1 » par mille huit cent vingt (1 820) heures tout en excluant toute rémunération pour régime particulier d'heures de travail.

Les heures supplémentaires sont rémunérées comme suit :

- a) Du lundi au samedi : au taux de 150 % pour les huit (8) premières heures de travail et au taux de 200 % après les huit (8) premières heures jusqu'au début de la journée régulière suivante;
 - b) Le dimanche : au taux de 200 %;
 - c) Un jour férié : au taux de 200 %, et ce, en plus de l'indemnité de congé payable;
 - d) Entre 0 h 00 et 6 h 00 : malgré le paragraphe a), ce travail est rémunéré au taux de 200 %.
- 17.02
- a) Les heures supplémentaires doivent être autorisées au préalable par le supérieur de l'employé.
 - b) Les heures supplémentaires sont réparties aussi équitablement que possible parmi les employés qui effectuent habituellement le travail.
 - c) Sous réserve du paragraphe b) de cette clause, les heures supplémentaires sont offertes, **par ordre d'ancienneté, en donnant la priorité selon l'ordre suivant :**
 - 1. **Employés permanents;**
 - 2. **Employés réguliers;**
 - 3. **Employés non réguliers.**

d) Lorsque, sur une base volontaire, personne n'est disponible pour effectuer les heures supplémentaires requises, **l'employé ayant le moins d'ancienneté qui fait habituellement le travail et/ou qui est en mesure de l'effectuer peut être tenu de l'accomplir**, à moins d'une raison valable, en respectant l'ordre suivant :

1. **Employés non réguliers;**
2. **Employés réguliers;**
3. **Employés permanents.**

17.03 L'Employeur doit payer un minimum de trois (3) heures au taux des heures supplémentaires à l'employé lorsqu'à la demande de l'Employeur, l'exécution des heures supplémentaires débute une (1) heure après les heures régulières de travail ou lorsqu'il n'est pas en continuité avec le début de sa journée normale de travail.

17.04 Les heures supplémentaires sont payées au plus tard trente (30) jours après avoir été effectuées.

17.05 L'employé a droit, s'il en fait la demande, de recevoir en paiement des heures supplémentaires effectuées un crédit de congé d'une durée équivalente en tenant compte du taux des heures supplémentaires, sans toutefois accumuler plus **de cent (100) heures**. Les parties peuvent convenir de hausser cette limite afin de tenir compte des besoins opérationnels.

Ces congés doivent être pris par trente (30) minutes ou multiple de trente (30) minutes (une journée étant égale à ce qui correspond à une journée normale de travail) à une date choisie par l'employé et approuvée par son supérieur. **Lorsque l'employé a cumulé cent (100) heures dans sa banque courante, toutes les heures supplémentaires travaillées lui sont payées au taux qui s'applique.**

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 prioritairement les heures inscrites dans la banque précédente.

Banque courante Période de référence	Banque précédente Période utilisation	Banque précédente Date de paiement
21 avril 2019 au 18 avril 2020	19 avril 2020 au 3 octobre 2020	29 octobre 2020
19 avril 2020 au 17 avril 2021	18 avril 2021 au 2 octobre 2021	28 octobre 2021
18 avril 2021 au 16 avril 2022	17 avril 2022 au 1^{er} octobre 2022	27 octobre 2022

17 avril 2022 au 29 avril 2023	30 avril 2023 au 30 septembre 2023	26 octobre 2023
---	---	------------------------

- 17.06 Pour l'employé travaillant selon un horaire particulier de travail prévu à l'article 16, les dispositions de la clause 17.01 s'appliquent lorsque le nombre d'heures régulières établi pour une (1) semaine ou quatre (4) semaines, selon le cas, est atteint.

ARTICLE 18.00 PRIMES ET INTERVENTION À DISTANCE

- 18.01 L'employé reçoit en sus de la rémunération rattachée à sa fonction, une prime pour chaque heure normale de travail effectuée durant les périodes prévues ci-dessous et aux conditions mentionnées.

Prime par heure selon la période			
Entre 16 h et 8 h (à l'exception de l'employé dont la journée normale de travail se termine avant 18 h et/ou débuté entre 6 h et 8 h)		Samedi	Dimanche et férié
2019	0,97 \$*	1,83 \$*	3,22 \$*

*** Le montant de l'indemnité est ajusté au 1^{er} janvier de chaque année selon les paramètres prévus à l'article 15.02.**

La prime accordée entre 16 h et 8 h prévue ci-dessus s'ajoute à celle du samedi ou du dimanche, selon le cas.

Cette clause ne s'applique pas à l'employé rémunéré en temps supplémentaire.

- 18.02 L'employé requis de se tenir à la disposition de l'Employeur en dehors de ses heures normales de travail reçoit une prime en plus de la rémunération à laquelle il a droit pour les heures réellement travaillées.

Indemnité pour les heures de disponibilités	
2019	3,55 \$ *

*** Le montant de l'indemnité est ajusté au 1^{er} janvier de chaque année selon les paramètres prévus à l'article 15.02.**

- 18.03 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 normales de travail se verra accorder un minimum de trente (30) minutes de rémunération, selon le taux applicable à l'article 17, à chaque intervention. Cependant, si l'employé est rappelé à nouveau au cours de cette même période de trente (30) minutes, il ne reçoit pas un nouveau minimum de trente (30) minutes, mais les heures travaillées au-delà de la période de trente (30) minutes sont considérées comme en continuité.

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

18.04 L'employé requis à l'avance de travailler le samedi, le dimanche ou un jour férié a droit à une indemnité de 18,75 \$ par jour s'il est avisé de l'annulation de cette demande après qu'il ait complété sa journée de travail la veille.

ARTICLE 19.00 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

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

- Le Premier de l'An;
- Le lendemain du Premier de l'An;
- Le Vendredi Saint;
- Le Lundi de Pâques;
- Le jour de la fête de Dollar ou journée nationale des Patriotes;
- La fête nationale du Québec;
- 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.

19.02 a) Ces fêtes sont chômées aux dates mentionnées à l'annexe « D » de la convention.

b) Pour l'employé 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.

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

19.03 Pour avoir droit à son salaire pour l'un de ces jours fériés, l'employé 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.

CONGÉ DES FÊTES

Personnel dont les services ne sont pas nécessaires

- 19.04 a) L'employé dont les services ne sont pas nécessaires entre les fêtes de Noël et du Premier de l'an, si cela est possible, accumule en temps l'équivalent d'une (1) ou deux (2) journées de travail pour le remplacement de la journée ou des deux (2) jours de travail situés entre les fêtes de Noël et du Premier de l'an.

Cette accumulation de temps doit se faire aux conditions suivantes : l'employé doit aviser son directeur de service ou d'arrondissement de son intention de se prévaloir de cette possibilité et indiquer la période d'accumulation qu'il entend appliquer.

Lorsqu'un employé quitte le service de l'Employeur, les heures accumulées dans cette banque sont remboursées.

- b) Lorsque la présence d'un employé visé par le paragraphe a) est nécessaire suite à un changement aux besoins du service, le travail est :
- (i) offert de façon volontaire parmi les employés qui effectuent normalement le travail;
 - (ii) à défaut d'employé volontaire, le travail est assigné par ordre inverse d'ancienneté, dans la séquence suivante :
 - 1^e parmi les employés qui n'ont pas fait connaître leur intention de bénéficier de la clause 19.04 et ceux autorisés après le 15 mai à prendre des vacances qui coïncident avec la période des fêtes;
 - 2^e parmi les employés qui ont fait connaître leur intention de bénéficier de la clause 19.04 et ceux qui ont été autorisés par l'Employeur, avant le 15 mai, à prendre une période de vacances de moins de dix (10) jours ouvrables qui coïncide avec la période des fêtes;
 - 3^e parmi les employés qui ont été autorisés par l'Employeur, avant le 15 mai, à prendre une période de vacances de plus de dix (10) jours ouvrables qui coïncide avec la période des fêtes, sans égard à la durée de la période de vacances autorisées.

Sans restreindre les droits de l'Employeur quant à la possibilité pour l'Employeur de refuser une demande d'annulation de vacances en d'autres circonstances, après avoir été autorisée par l'Employeur, une période de vacances de dix (10) jours ouvrables et plus qui coïncide avec la période des fêtes ne peut être annulée en partie.

Aucune demande de vacances autorisée pour la période des fêtes ne peut être modifiée ou annulée, sauf pour des motifs jugés exceptionnels. Si l'Employeur accepte d'annuler la période de vacances demandée, l'employé est alors régi par le paragraphe (ii) 1^e.

- c) Compte tenu des horaires de travail en vigueur pour certains postes de travail, l'accumulation en temps peut s'effectuer à une période de l'année située entre le 1^{er} janvier et le 23 décembre et ne peut excéder deux (2) journées normales de travail.
- d) **L'employé qui a accumulé le temps nécessaire au remplacement de ces journées normales de travail mais qui est finalement requis de travailler ou qui est en absence autorisée l'un ou l'autre des jours de travail situés entre les fêtes de Noël et du Premier de l'an, voit porter à son crédit le ou les jours accumulés.
Ce ou ces jours peuvent être pris à une date convenue entre l'employé et son supérieur ou sont conservés dans la banque prévue à cet effet.**
- e) L'employé qui, au 23 décembre, n'a pas accumulé le temps nécessaire, a le choix pour compléter le nombre d'heures requises, d'utiliser les congés à son crédit, un congé sans solde ou un congé de vacances anticipées ou son crédit horaire pourvu que celui-ci demeure positif.

19.05 L'employé dont les services ne sont pas nécessaires entre les fêtes de Noël et du Premier de l'an et bénéficiant d'un congé parental prévu à l'article 23 de la convention est réputé accumuler le temps requis en conformité avec la clause 19.04. Il en va de même pour l'employé absent en maladie pendant une journée complète de travail.

Personnel normalement au travail entre les fêtes de Noël et le Premier de l'an

19.06 L'employé normalement au travail pour les besoins du service ou de l'arrondissement lors du jour férié déplacé entre les fêtes de Noël et du Premier de l'an et identifié à la clause 19.01 est rémunéré au taux double.

Ce jour est pris à une date convenue entre l'employé et son supérieur, avant le 1^{er} juin de l'année qui suit.

L'employé normalement au travail pour les besoins du service ou de l'arrondissement les deux (2) jours ouvrables entre les fêtes de Noël et du Premier de l'an est rémunéré au taux régulier.

ARTICLE 20.00 VACANCES

20.01 L'employé qui effectue en moyenne trente-cinq (35) heures par semaine a droit à des vacances annuelles payées dont la durée est répartie comme suit :

Années de service	Vacances en heures
1 an et plus	112
3 ans et plus	119
4 ans et plus	140
10 ans et plus	147
15 ans et plus	154
16 ans et plus	175
22 ans et plus	196

28 ans et plus	210
----------------	-----

Pour l'employé non assujéti à la semaine normale de travail ou pour l'employé dont les heures normales de travail varient au cours d'une année, les crédits de vacances ci-dessus sont alloués au 1^{er} mai au prorata des heures travaillées durant l'année précédant cette date.

Dans le cas où un employé a moins d'un (1) an de service au 1^{er} mai, le crédit de vacances annuelles s'établit à raison de sept (7) heures par mois depuis sa date d'entrée en fonction et le 1^{er} mai suivant.

- 20.02 Aux fins de cet article, l'année de référence est du 1^{er} mai au 30 avril précédent. Les vacances cumulées doivent être prises au cours des douze (12) mois suivant le 1^{er} mai de chaque année.

Pour des motifs jugés raisonnables, l'employé peut demander par écrit à son directeur de service ou d'arrondissement d'avancer ou de reporter ses vacances. Dans le cas d'un report, ces vacances s'ajoutent au crédit de vacances qui doivent être prises dans la période comprise entre le 1^{er} mai et le 30 avril de l'année suivante. Cependant, un solde de vacances équivalent à la semaine normale ou moins de l'employé au 30 avril est automatiquement reporté à l'année suivante.

- 20.03 L'employé qui quitte définitivement le service de l'Employeur ou dont la date de la retraite survient avant d'avoir pu prendre les vacances antérieures à son crédit et celles afférentes à l'année en cours a droit, à son choix, à une prestation en espèces pour la valeur de ce congé ou, avant la date de cessation de ses fonctions, à un congé pour les vacances à son crédit plus un congé d'une durée proportionnelle à celle du service accompli au titre de cette même année; en cas de décès, le paiement est effectué à ses ayants droit.

- 20.04 Les dates des vacances sont sujettes à l'approbation du directeur du service ou de l'arrondissement; l'employé est informé des motifs justifiant une modification ou un refus de demande de vacances. Les vacances doivent être établies en tenant compte du désir et de l'ancienneté des employés, pourvu que les besoins du service ou de l'arrondissement le permettent. Les vacances doivent être prises en demi-journée ou en journée.

- 20.05 Pour une période de vacances de cinq (5) jours et plus, les employés doivent formuler leur demande au moins quinze (15) jours à l'avance ou au plus **tard le 1^{er} avril** pour le choix des vacances annuelles. Le directeur du service ou de l'arrondissement transmet sa réponse au **plus tard le 1^{er} mai**. Pour une période de moins de cinq (5) jours, la demande doit être formulée dans un délai raisonnable.

- 20.06 Entre le 1^{er} juin et le 1^{er} septembre de chaque année, l'employé ayant les crédits de vacances nécessaires peut prendre jusqu'à un maximum de quatre (4) semaines de vacances continues ou non, à son choix. Toutefois, un employé peut prendre plus que ce maximum de quatre (4) semaines si, après l'expression du choix de vacances de son groupe, il reste des périodes disponibles, le tout étant obligatoirement soumis aux normes édictées par la clause 20.04.

- 20.07 a) L'employé en congé sans solde pour la moitié ou plus des jours ouvrables d'un mois civil n'accumule pas de crédit de vacances au cours de ce mois.
- b) L'employé en invalidité de longue durée n'accumule pas de crédit de vacances pour cette période, sauf pour les journées où il fournit une prestation de travail rémunéré, s'il y a lieu.
- 20.08 L'employé qui entre en service le ou avant le 15 du mois ou celui qui quitte le service après le 15 du mois a droit au crédit de vacances prévu pour ce mois.
- 20.09 a) L'employé victime d'un accident ou d'une maladie et qui ne reprend pas le travail avant la période fixée pour ses vacances peut reporter celles-ci à une date ultérieure à convenir avec l'Employeur.
- b) Malgré la clause 20.02, les crédits de vacances de l'employé qui est en invalidité de courte ou de longue durée au 30 avril d'une année sont reportés à l'année suivante, sous réserve de la clause 25.14.
- c) Malgré la clause 20.02, les crédits de vacances au solde de l'employé qui reprend le travail après avoir été en invalidité de longue durée pendant l'année qui précède le 30 avril sont reportables, en tout ou en partie, à l'année suivante.
- d) L'employé qui est hospitalisé pendant trente-six (36) heures et plus durant sa période de vacances, voit ses vacances reportées en fonction de son invalidité, et ce, à compter de la première journée d'hospitalisation. Pour bénéficier de cet avantage, l'employé doit fournir les pièces justificatives pertinentes et informer le bureau médical de l'Employeur dès son hospitalisation et fournir un certificat médical dans les trois (3) jours suivants.
- 20.10 L'employé rappelé au travail alors qu'il est en vacances pour une période de cinq (5) jours ou plus est rémunéré à son salaire majoré de 100 % pour les heures effectuées. Il a droit à la rémunération d'un minimum de trois (3) heures.
- 20.11 L'employé absent pour cause de maladie ou accident autre qu'une maladie ou un accident du travail, qui désire avancer ses vacances ou une partie de ses vacances de l'année en cours pour couvrir ladite absence, doit en faire la demande par écrit à son directeur de service ou d'arrondissement. Si cette demande est accordée, l'employé est considéré absent en congé de vacances annuelles et non pas absent en congé de maladie pour la durée de ses vacances annuelles ainsi avancées.

ARTICLE 21.00 CONGÉS SPÉCIAUX

- 21.01 L'employé 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 du nombre d'heures correspondant à sa semaine normale de travail pour cause de congés familiaux et dans ce cas, l'employé peut bénéficier d'un crédit horaire négatif équivalent à sa semaine normale de travail.

21.02 Au 1^{er} mai de chaque année, il est accordé à l'employé un crédit horaire correspondant à sa semaine normale de travail. L'employé pour lequel l'horaire a varié au cours de l'année ou pour une période de quatre (4) semaines ou plus voit son crédit de congés accordé au 1^{er} mai ajusté au prorata du temps travaillé au cours des douze (12) mois précédents.

Le crédit horaire maximum est fixé au nombre d'heure correspondant à trois (3) semaines normales de travail. Il est attendu toutefois que le crédit ne peut être monnayable.

21.03 Les absences sont débitées à raison de trente (30) minutes par demi-heure ou fraction de demi-heure d'absence.

21.04 a) L'employé en congé sans solde pour la moitié ou plus des jours ouvrables d'un mois civil n'accumule pas de crédit de congés spéciaux au cours de ce mois.

b) L'employé en invalidité de longue durée n'accumule pas de crédit de congés spéciaux pour cette période, sauf pour les journées où il fournit une prestation de travail rémunéré, s'il y a lieu.

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

ARTICLE 22.00 CONGÉS SANS SOLDE

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

22.02 a) Le directeur de service ou d'arrondissement peut, sur demande et pour des motifs jugés sérieux et valables et compte tenu des besoins du service ou de l'arrondissement, accorder un congé sans traitement pour une période n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines. Cette demande doit être faite par écrit et toute réponse à la demande écrite doit être signifiée par écrit à l'employé dans les trente (30) jours de la réception de la demande.

b) Après sept (7) années de service, un employé a droit, après entente avec l'Employeur sur des conditions entourant l'exercice de ce droit, une fois par période d'au moins sept (7) ans, à un congé sans traitement dont la durée ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines.

Pour obtenir l'un ou l'autre des congés prévus à cette clause, l'employé doit en faire la demande par écrit au directeur de service ou d'arrondissement au moins soixante (60) jours avant la date du début du congé et en préciser la durée.

Par ailleurs, l'employé qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

22.03 Pendant la durée d'un congé sans traitement, la participation de l'employé à son régime de retraite est interrompue. Cependant, l'employé qui désire maintenir sa participation doit en aviser l'Employeur et payer sa contribution et celle de l'Employeur, conformément aux dispositions de son régime. L'employé bénéficie de l'assurance-vie en fonction de son traitement en vigueur au début de son congé.

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

- Accumulation des crédits de vacances;
- Jours fériés;
- Congés spéciaux;
- Congés parentaux;
- Absences en maladie et accident;
- Bonification de présence au travail;
- Indemnités pour l'utilisation d'une automobile.

ARTICLE 23.00 CONGÉS PARENTAUX

CONGÉS DE MATERNITÉ

23.01 L'employée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Après avoir remis à l'Employeur le préavis de départ prévu à la clause 23.03, elle peut quitter en tout temps à partir de la seizième semaine avant la date prévue de l'accouchement.

23.02 L'employée doit fournir dans les premiers mois de sa grossesse un certificat médical attestant la date probable de l'accouchement.

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

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.

23.04 À partir de la sixième 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 fournir une prestation de travail.

23.05 L'employée a droit à un congé spécial pour des visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé attestées par un certificat médical. Durant ce congé spécial, le salaire de l'employée est maintenu à 100 %.

23.06 a) **L'Employeur verse à l'employée ayant accompli un (1) an de service au moment de la naissance de son enfant, une indemnité égale à la différence entre 95 % de son traitement hebdomadaire de base 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 23.01**

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

23.07 L'employée en congé conformément à la clause 23.01 a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

L'employée qui bénéficie de l'indemnité prévue à la clause 23.06, 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 de l'indemnité prévue à la clause 23.06 continue, si elle le désire, de participer au régime de retraite, à la condition d'en informer l'Employeur par écrit. Dans ce cas, elle effectue le paiement régulier de ses cotisations et l'Employeur assume sa part.

Durant le congé de maternité, lorsque l'employée devient admissible, elle bénéficie de l'assurance vie, de l'assurance accident maladie et de l'assurance annulation voyage, l'Employeur et elle assumant respectivement leurs contributions habituelles. L'employée bénéficie également des dispositions prévues aux régimes d'invalidité de l'Employeur à compter de la journée qui suit la date de la fin de son congé, conformément à l'avis prévu à la clause 23.03.

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

23.08 Si l'accouchement a lieu après la date prévue, l'employée a droit à une prolongation de son congé de maternité équivalente à la période du retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la date de l'accouchement.

23.09 Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, l'employée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines. Dans ce cas, l'employée a droit aux indemnités hebdomadaires prévues à la clause 23.06, correspondant aux trois (3) semaines de son congé.

23.10 L'employée, qui accouche d'un enfant mort-né ou qui subit une interruption de grossesse après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, a droit à un congé de maternité qui se termine au plus tard vingt (20) semaines après la date de l'évènement.

Dans ce cas, l'employée a droit aux indemnités hebdomadaires prévues à la clause 23.06 pour une durée maximale correspondant aux cinq (5) premières semaines de son congé.

- 23.11 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.
- 23.12 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 assignée à d'autres tâches jusqu'au moment de son congé de maternité. Cette demande doit être appuyée par un certificat médical attestant de la situation.
- 23.13 Si l'Employeur n'effectue pas l'assignation temporaire prévue à la clause 23.12 ou lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical, l'employée a droit à un congé avec solde.

Dans un tel cas, le congé de maternité prévu à la clause 23.01 commence à compter du début de la quatrième semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

- 23.14 Malgré l'avis prévu à la clause 23.03, l'employée peut revenir au travail avant l'expiration de son congé de maternité. Si l'employée désire revenir au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle doit produire au bureau médical de l'Employeur un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

CONGÉ DE PATERNITÉ

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

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

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

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

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

- 23.17 L'employé en congé de paternité 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 23.15 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 23.15 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 de paternité, lorsque l'employé est ou devient admissible, il bénéficie de l'assurance-vie, de l'assurance accident-maladie et de l'assurance annulation voyage. **L'employé et l'Employeur assument 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 23.16.

- 23.18 Durant le congé de paternité, l'employé cumule ses crédits de congés, et ce, pour une durée maximale de cinq (5) semaines. L'employé qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison du congé de paternité voit à son choix, ses vacances payées ou reportées.

AUTRES CONGÉS PARENTAUX - CONGÉ PARENTAL

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

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

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

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

23.20 Sous réserve de la clause 23.21, l'employé en congé parental a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il était resté au travail. S'il le désire, il continue de participer au régime de retraite à la condition d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations et d'en informer par écrit l'Employeur. Dans ce cas, l'Employeur assume sa part.

Durant le congé parental, lorsque l'employé est ou devient admissible, il bénéficie de l'assurance-vie, de l'assurance accident-maladie et de l'assurance annulation voyage. Il bénéficie également des dispositions prévues aux régimes d'invalidité de l'Employeur à compter de la journée qui suit la date de fin du congé, conformément à l'avis prévu à la clause 23.19. L'employé et l'Employeur assument respectivement leurs contributions habituelles.

23.21 Pendant la durée d'un congé parental, l'employé bénéficie des dispositions de la convention collective à l'exception des avantages suivants :

- a) l'accumulation des crédits de vacances, de jours fériés et de congés spéciaux;
- b) le temps supplémentaire;
- c) les indemnités prévues à 23.06 a) et 23.24 a).

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

CONGÉ D'ADOPTION

23.23 Le père et la mère a droit, dans le cas de l'adoption d'un enfant, à un congé sans salaire d'au plus 52 semaines continues, selon les modalités prévues à la clause 23.19.

23.24 a) **Malgré ce qui précède, l'Employeur verse à l'employé ayant accompli un (1) an de service au moment où débute le congé, une indemnité correspondant à la différence entre 95 % de son traitement hebdomadaire de base et la prestation du Régime québécois d'assurance parentale hebdomadaire qu'il reçoit, et ce, 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.

b) 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.

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

L'employé qui bénéficie de l'indemnité prévue à la clause 23.24, 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 23.24 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 23.19. L'employé et l'Employeur assument respectivement leurs contributions habituelles.

23.26 Durant le congé d'adoption, l'employée cumule ses crédits de congés, et ce, pour une durée maximale de douze (12) semaines ou dix-sept (17) semaines selon le cas.

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

- a) l'accumulation des crédits de vacances, des journées fériées et des congés spéciaux (sous réserve de la clause 23.26);
- b) le temps supplémentaire;
- c) des indemnités prévues à la clause 23.06 a).

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

CONGÉS SANS TRAITEMENT OU PARTIELS SANS TRAITEMENT PROLONGEANT L'UN OU L'AUTRE DES CONGÉS PARENTAUX

23.29 L'employé peut prolonger l'un ou l'autre des congés prévus aux clauses 23.01 (maternité), 23.15 (paternité), 23.19 (parental) et 23.23 (adoption) par un des congés sans traitement ou partiels sans traitement prévus ci-dessous :

- a) Un congé sans traitement n'excédant pas deux (2) ans de la date de l'accouchement ou du début du congé d'adoption; ou
- b) **Un congé partiel, sans traitement ni indemnité à raison d'un 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 de sa période de congé sans traitement prévu à cette clause, 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.

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.

23.30 Si les parents sont régis par la présente convention collective et qu'ils fournissent leur prestation de travail pour le même supérieur immédiat, ils peuvent bénéficier de l'un ou l'autre des congés sans traitement ou partiels sans traitement prévus à la clause 23.29 pourvu que les journées de congés ne soient pas prises simultanément.

23.31 L'employé doit fournir à son directeur de service ou d'arrondissement, avec copie au directeur du Service des ressources humaines un préavis écrit au moins trois (3) semaines avant la date prévue du début du congé sans traitement ou partiel sans traitement en indiquant le type de congé dont il désire se prévaloir. Cet avis précise la date du début du congé et la date prévue du retour au travail ou à son horaire normal de travail. Tout changement de date prévu au présent article doit être signifié à l'Employeur par un préavis écrit d'au moins trois (3) semaines.

23.32 Durant le congé partiel sans traitement prévu à la clause 23.29, lorsque l'employé est ou devient admissible, il bénéficie de l'assurance-vie, de l'assurance accident-maladie et de l'assurance annulation voyage. L'employé doit assumer sa pleine contribution et celle de l'Employeur pour la différence entre le pourcentage du salaire versé et 100 % du salaire régulier. Les dispositions prévues au régime d'invalidité de l'Employeur s'appliquent, le cas échéant, en fonction du temps travaillé.

Durant le congé sans traitement prévu à la clause 23.29, 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.

23.33 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 :

- a) l'accumulation des crédits de vacances, de jours fériés et de congés spéciaux
- b) le temps supplémentaire
- c) les indemnités prévues aux clauses 23.06 a) et 23.24 a)

23.34 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.

23.35 L'employé qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison du congé sans traitement prévu à la clause 23.29 voit, à son choix, ses vacances payées ou reportées.

DISPOSITIONS ADDITIONNELLES

- 23.36 L'employé dont l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, de paternité ou parental, a droit de suspendre son congé pour revenir au travail pendant la durée de cette hospitalisation, à la condition de produire un certificat médical attestant de l'état de santé de son enfant. Il peut compléter son congé lorsque l'état de santé de l'enfant le permet. Dans le cas du congé de maternité, advenant que l'employée désire revenir au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, les dispositions prévues à la clause 23.14 s'appliquent.
- 23.37 Le traitement hebdomadaire de base inclut le traitement régulier de l'employé et le traitement pour horaire particulier prévu à la clause 16.06.
- 23.38 L'indemnité prévue aux clauses 23.06 (Maternité) et 23.24 (Adoption) inclut toute autre rémunération que pourrait recevoir l'employé pendant l'un ou l'autre des congés
- 23.39 Durant les congés prévus à la présente section, l'Employeur retient la cotisation syndicale et la prime d'assurance-vie du Syndicat pendant la même période, conformément à l'article 4 de la convention.
- 23.40 À la fin d'un congé de maternité, de paternité, parental ou d'adoption, l'Employeur doit réintégrer l'employé dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail.
- Si le poste habituel de l'employé n'existe plus à son retour ou s'il a été modifié, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition ou de la modification du poste s'il avait alors été au travail.
- 23.41 L'Employeur n'est pas tenu de remplacer l'employé qui est absent du travail conformément aux dispositions de la présente section.

ARTICLE 24.00 CONGÉS POUR AFFAIRES PUBLIQUES ET POUR AGIR COMME JURÉ OU TÉMOIN

- 24.01 Sur demande écrite, l'Employeur accorde un congé sans solde d'au plus soixante (60) jours ouvrables à tout employé qui brigue les suffrages à une élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.

S'il est élu, il est immédiatement placé en congé sans solde pour la durée de son mandat, si ce mandat est au Parlement fédéral ou à l'Assemblée nationale.

Il doit, dans les dix (10) jours de l'expiration de son mandat, s'il est en congé sans solde, demander par écrit d'être réintégré au service municipal dans les trente (30) jours, sans quoi il est considéré comme ayant remis sa démission.

L'employé ainsi réintégré l'est à un niveau de rémunération correspondant au niveau de rémunération de sa classe.

Il a priorité pour être affecté au même emploi et, le cas échéant, au poste de travail occupé avant son congé sans solde.

Si aucun emploi de sa classe n'est vacant, il peut être réintégré en surnombre, le surnombre ainsi créé étant résorbé à la première vacance venant à exister dans un tel emploi.

L'employé ne peut refuser le poste ou les tâches auxquels il est affecté selon ses qualifications. En cas de refus, il est considéré comme ayant remis sa démission.

24.02 Les dispositions de la *Loi sur les élections et les référendums dans les municipalités*, lorsque différentes de celles qui précèdent, priment sur ces dernières dans le cas d'une élection municipale à la Ville de Québec.

24.03 L'employé appelé pour la composition du jury, comme juré ou comme témoin dans une affaire où lui-même ou un membre immédiat de sa famille n'est pas intéressé bénéficie d'un congé avec solde pendant le temps où il agit comme tel. Il remet à l'Employeur l'indemnité de remplacement de salaire qui lui est versée.

ARTICLE 25.00 MALADIE ET ACCIDENT

MALADIES ET ACCIDENTS IMPUTABLES AU TRAVAIL

25.01 Lésions professionnelles

L'employé et ses ayants droit bénéficient des droits qui leur sont conférés par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*. Dans l'éventualité où cette lésion n'est pas reconnue par la **Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)**, par l'instance de révision administrative, ou par l'instance d'appel, l'employé bénéficie des dispositions du régime d'assurance invalidité auquel il est admissible dès la date d'effet de la première décision de l'instance concernée, et ce, sans attendre la décision révisée.

a) Dans tous les cas de lésions professionnelles, l'employé reçoit :

- pour une période de vingt-six (26) semaines et tant qu'il est visé par le présent article : une indemnité établie de façon à ce que le total de l'indemnité de remplacement du revenu versée selon la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et l'indemnité versée selon la présente disposition soit égale à 90 % du salaire net régulier qu'il aurait reçu s'il était au travail;
- après la période de vingt-six (26) semaines et tant qu'il est visé par le présent article, le plus avantageux entre une indemnité dont le montant est égal à 70 % du salaire brut régulier qu'il aurait reçu s'il était au travail et l'indemnité qui lui est payable en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

Aux fins de commodité administrative, les indemnités payables par la **Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)** en application des paragraphes précédents sont versées par l'Employeur.

- b) Le salaire net régulier s'entend de son salaire, c'est-à-dire de son traitement régulier tel que fixé par la convention collective, le tout diminué de la somme des prélèvements faits aux fins de l'impôt, aux fins des régimes publics et du régime de retraite.
- c) Le revenu net de l'employé s'entend du total, pour l'année civile, des prestations payables en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, de son salaire et de toute indemnité d'assurance invalidité prévue au présent article, diminuée des contributions perçues aux fins du régime de retraite 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 toute indemnité d'assurance invalidité prévue au présent article.

MALADIES ET ACCIDENTS NON IMPUTABLES AU TRAVAIL

Dispositions générales applicables au 1^{er} janvier 2020.

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

25.02 Assurance invalidité – Employé permanent

- a) Aux fins d'application du paragraphe suivant, l'équivalent en heures des **trois (3)** premiers jours d'absence est établi en fonction de l'horaire régulier de l'employé permanent au début de son absence.
- b) En cas de maladie ou d'accident dûment constaté dont il est victime et qui l'empêche de remplir ses fonctions, l'employé permanent a droit, pour l'équivalent en heures des **trois (3)** premiers jours d'absence au cours d'une même année civile, à une indemnité versée par l'Employeur égale à **100 %** de son taux horaire brut régulier.

Pour toute période d'absence qui excède l'équivalent en heures des **trois (3)** premiers jours d'absence, **en continue ou non, au cours d'une même année civile**, l'indemnité versée par l'Employeur est de **80 %** de son taux horaire brut régulier.

- c) Les indemnités prévues à la clause 25.02 b) sont payables pendant une période maximale de vingt-six (26) semaines ou jusqu'à ce que l'employé permanent devienne admissible à la prestation d'invalidité payable en vertu du régime d'assurance-invalidité de longue durée mis en place par l'Employeur.

- d) Pendant une absence visée par les paragraphes précédents, l'employé permanent conserve son statut d'employé et les avantages et les obligations qui y sont attachés comme s'il était au travail, y incluant les augmentations de salaire, les congés spéciaux, les vacances et son régime de retraite cotisable à 100 % de son salaire régulier.
- e) Aux termes de la période d'absence **continue** de vingt-six (26) semaines prévues à la clause 25.02 c), l'employé permanent invalide conserve son statut d'employé et bénéficie du régime d'assurance invalidité de longue durée. L'employé permanent a droit pour la durée de son invalidité à une prestation égale à 70 % de son salaire brut régulier à la date du début de son invalidité de longue durée.
- f) L'employé est considéré invalide durant les trente (30) premiers mois de son absence s'il n'est pas en mesure d'occuper son emploi.

Un employé peut être affecté à un autre emploi conformément aux clauses 25.04, 25.12 et 25.15 de la présente convention.

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

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

- g) La prestation prévue aux paragraphes e) et f) est indexée **après trois (3) ans d'invalidité et annuellement par la suite** selon l'indice des prix à la consommation moins 1,5 % tant que dure son invalidité ou de 0,0 % pour toute année où l'IPC est inférieur à 1,5 %.
- h) Les prestations d'assurance invalidité de longue durée cessent à la première des dates suivantes :
 - le 65^e anniversaire de naissance de l'employé;
 - l'âge auquel l'employé a cumulé trente (30) années de participation dans son régime de retraite, sous réserve d'un âge minimum de soixante (60) ans.

25.03 Assurance invalidité – Employé régulier

- a) L'employé régulier bénéficie d'une demi-journée par mois en cas de maladie ou d'accident dûment constaté dont il est victime et qui l'empêche de remplir ses fonctions. En aucune circonstance, l'employé régulier ne peut accumuler plus de cinq (5) jours de crédit de maladie à l'intérieur d'une période de douze (12) mois. Si ce crédit est réduit par des absences, il continue ou recommence à s'accroître jusqu'à ce que le maximum de cinq (5) jours soit de nouveau atteint.
- b) L'employé régulier qui entre en service le ou avant le 15 du mois a droit au crédit de maladie prévu pour ce mois. L'employé régulier en congé sans solde pour la

moitié ou plus des jours ouvrables d'un mois civil n'accumule pas de crédit de maladie au cours de ce mois.

- c) L'employé régulier a droit à 70 % de son salaire régulier pour une période n'excédant pas quinze (15) semaines. Toutefois, il doit utiliser, au préalable, tous ses crédits de maladie et ceux-ci diminuent d'autant la période de quinze (15) semaines prévue au présent alinéa.

Aux fins de l'application du paragraphe précédent et malgré la clause 25.11, une période d'absence est considérée comme la continuation d'une période antérieure :

- si l'employé régulier s'absente pour la même maladie au cours des trois (3) mois suivant son retour au travail; ou
 - si l'employé régulier s'absente pour une nouvelle maladie au cours du mois suivant son retour au travail.
- d) Le versement des prestations d'invalidité payables en application de la clause 25.03 prend fin à l'arrivée de l'un des événements suivants :
- pour une même période d'absence, à l'expiration de la période de quinze (15) semaines prévue à la clause 25.03 c).
 - à la date de son renvoi en application de la clause 9.02;

25.04 En cas d'incapacité temporaire ou permanente rendant l'employé inapte à remplir son occupation habituelle et régulière, mais lui permettant de remplir une autre occupation convenant à son niveau de qualifications, l'Employeur peut le replacer à une telle occupation, qu'il doit accepter sous peine de perdre les avantages ci-dessus.

25.05 L'employé replacé à un emploi d'une classe inférieure par suite de l'application des dispositions de la clause 25.04 en cas d'incapacité permanente :

- a) Continue de toucher le taux de salaire reçu à la date de son remplacement, si ce remplacement est effectué avant d'avoir retiré une prestation d'invalidité en vertu de son régime de prestations d'invalidité ou à la date où il a commencé à retirer une prestation d'invalidité en vertu dudit régime, si ce remplacement est effectué après avoir retiré une telle prestation; et, en outre
- b) bénéficie de 50 % des augmentations générales pour la classe à laquelle son emploi est maintenant rattaché.

Après que son traitement et celui rattaché à sa nouvelle occupation se soient rejoints, il est rémunéré selon le traitement rattaché à sa nouvelle occupation.

En aucun cas, l'employé replacé ne doit recevoir un salaire moindre que le montant de la prestation d'invalidité à laquelle il aurait eu droit en vertu du régime, s'il n'avait pas été replacé.

DISPOSITIONS ADDITIONNELLES

25.06 Sous réserve des dispositions de son régime de prestations d'invalidité, pendant le temps d'une absence pour maladie ou accident, la personne conserve son statut d'employé avec tous les avantages et obligations y étant rattachés, sauf les autres bénéfiques d'absence payée ainsi que les jours chômés et fériés prévus à la convention. De plus, l'employé non permanent au début de sa période d'absence en maladie n'est pas admissible à la prestation prévue à la clause 25.02 c).

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

- a) Aviser sans délai son supérieur immédiat de son absence au travail et fournir le plus rapidement possible au Service des ressources humaines une déclaration écrite en la forme prescrite à l'annexe « C-1 » de la convention;
- b) Signer une formule de subrogation par laquelle il 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 l'Employeur.

- 25.08
- a) Règle générale, l'Employeur n'exige un certificat médical avec diagnostic que pour les absences de trois (3) jours ouvrables ou plus.
 - b) Dans le cas d'abus et d'absences répétées d'un employé, le directeur du service ou de l'arrondissement concerné peut exiger un certificat médical pour toute absence en maladie, après avoir avisé par écrit l'employé d'une telle obligation.
 - c) Lorsque demandé, l'employé est tenu de se présenter chez le médecin choisi par l'Employeur.
 - d) Tout diagnostic demeure au dossier médical de l'employé.

25.09 Au 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 par l'Employeur et le Syndicat. À défaut d'entente sur le choix de cet arbitre-médecin, celui-ci est nommé par le ministre du Travail. La décision de l'arbitre-médecin est sans appel; les honoraires et les dépenses de ce dernier sont payés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat.

25.10 Pour bénéficier des prestations salariales prévues à cet article :

- a) 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*;
- b) Il doit, lorsque requis, faire parvenir un certificat médical au médecin de l'Employeur dans les plus brefs délais.

25.11 Une période d'absence est considérée comme la continuation d'une période d'absence antérieure :

- a) Si l'employé s'absente pour la même maladie au cours des douze (12) mois suivant son retour au travail; ou
- b) s'il 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.

25.12 Les parties acceptent que tout employé devenu inapte à l'emploi occupé 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, compte tenu des droits des autres employés. Le Syndicat en est informé par écrit ou lors du Comité de relations professionnelles, avant toute affectation.

Aux fins d'un tel remplacement, les dispositions de la clause 29.02 s'appliquent mutatis mutandis.

25.13 a) Les compensations ou prestations salariales prévues par la convention au cas de maladie ou d'accident ne s'ajoutent pas aux compensations ou prestations salariales et aux rentes payables en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, de la *Loi sur l'assurance-automobile du Québec* et **de la rente d'invalidité** du Régime de rentes du Québec et 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 d'automobile, l'employé doit remplir la déclaration prévue à cet effet à l'annexe « C-2 ».

- b) L'employé qui reçoit une indemnité de remplacement du revenu en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, à la suite d'un événement survenu dans un emploi autre que son emploi régulier chez l'Employeur, et qui est admissible aux prestations salariales prévues

aux clauses 25.02 b) et 25.02 c), voit ses prestations salariales diminuées d'un montant égal à l'indemnité de remplacement du revenu versée par la **Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)**,

- 25.14 L'employé qui désire prolonger la période d'absence compensée à plein salaire au-delà du 182^e jour d'invalidité prévue à la clause 25.02 c), peut le faire après autorisation de son directeur de service ou d'arrondissement, en utilisant tous les crédits de vacances, de congés spéciaux et de temps compensé auxquels il a droit.
- 25.15 En cas d'incapacité temporaire rendant l'employé inapte à remplir son occupation habituelle et régulière, mais lui permettant de remplir une autre occupation convenant à son niveau de qualifications, l'Employeur peut le replacer à une telle occupation qu'il doit accepter sous peine de perdre les avantages prévus en cas de maladies et d'accidents imputables ou non au travail, sans préjudice toutefois à ses droits en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*; lorsqu'un tel remplacement est accepté, l'employé reçoit alors le traitement rattaché à sa fonction régulière.
- 25.16 L'employé n'est pas tenu de demeurer inactif ou à son domicile, sauf prescription médicale, lors d'une période d'absence en maladie ou en accident.
- 25.17 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 la personne elle-même, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des actes criminels, ou de service dans les forces armées.
- 25.18 Un représentant du Syndicat fait partie du comité central du Programme d'aide aux employés instauré par l'Employeur. Les deux parties reconnaissent le bien-fondé de ce programme.
- 25.19 a) Afin de réduire l'absentéisme et de bonifier la présence au travail, l'employé permanent a droit de recevoir, à la fin de chaque année civile, une bonification équivalente à **une des situations suivantes** :
- deux (2) jours de salaire si elle ou 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 pour maladie jusqu'à concurrence de cinq (5) jours dans l'année**;
 - **Aucune journée de salaire s'il s'absente pour maladie plus de (5) jours dans l'année.**

b) La bonification est calculée² de la façon suivante :

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

² Les données du tableau sont basées sur un total 1820 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 1 820 heures.

- c) Cette bonification est versée une (1) fois l'an dans les semaines qui suivent le 31 décembre. Elle ne constitue pas du « salaire » aux fins du régime de retraite.
- d) Aux fins de l'application de la clause 25.19, les absences payées ou indemnisées en vertu de la convention collective, à l'exception des absences en maladie, sont considérées comme des heures travaillées.

Disposition transitoire

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

ARTICLE 26.00 ASSURANCE COLLECTIVE

26.01 En plus des dispositions prévues à l'article 25.00, l'Employeur convient de maintenir un régime d'assurance collective contenant les garanties prévues au contrat d'assurance collective en vigueur à la date de la signature de la présente convention collective.

- a) L'admissibilité de l'employé régulier ou permanent aux différentes garanties prévues au régime d'assurance collective est établie comme suit :
 - assurance invalidité de longue durée
 - dès qu'il est nommé permanent;
 - assurance-vie de base égale à une (1) fois le salaire annuel régulier de l'employé, arrondi au prochain multiple de mille dollars (1 000 \$) s'il n'en est pas déjà un
 - dès l'entrée en fonction;
 - assurance **santé**, incluant l'assurance-voyage et l'assurance-annulation de voyage
 - **dès l'entrée en fonction.**
- b) Le partage des primes est le suivant :
 - Assurance-vie de base : 100 % par l'Employeur;
 - Assurance invalidité longue durée : 100 % par l'Employeur;
 - Assurance **santé** : 50 % par l'Employeur; 50 % par l'employé;
 - Assurance annulation de voyage : 100 % par l'employé.
- c) **Le partage des primes est le suivant pour les employés retraités :**
 - **Assurance-vie (20% du maximum des gains admissibles – M.G.A.) : 100 % par l'Employeur;**

- **Assurance santé : 30 % par l'Employeur; 70 % par l'employé.**

En contrepartie du régime d'assurance-invalidité, la réduction de la cotisation au régime d'assurance-emploi est conservée par l'Employeur.

ARTICLE 27.00 RÉGIME DE RETRAITE

27.01 Tout employé visé par la présente convention doit participer au Régime de retraite des fonctionnaires de la Ville de Québec aux conditions qui y sont prévues. Les modalités de ce régime entré en vigueur le 1^{er} janvier 2014 figurent à l'annexe « O » de la présente convention.

Lorsque les dispositions du Régime de retraite des fonctionnaires de la Ville de Québec auront été finalisées et approuvées par le conseil de la Ville de Québec en tenant compte des conditions précitées, la présente convention sera modifiée de façon à remplacer l'annexe « O » par ces dispositions.

ARTICLE 28.00 PROTECTION DU TRAVAIL

28.01 L'Employeur s'engage à ne pas recourir à des entreprises fournissant de l'aide temporaire pour effectuer du travail normalement effectué par des employés régis par la convention. Elle peut toutefois recourir à un tel organisme pour obtenir une aide vraiment temporaire et pourvu que ce contrat n'ait pas pour résultat d'empêcher un employé de remplacer à un emploi supérieur pour lequel il est apte et appartenant au bureau où il travaille. Ce recours par l'Employeur ne doit pas entraîner de mise à pied parmi les employés.

28.02 L'Employeur informe le Syndicat avant de conclure un contrat pour de l'aide vraiment temporaire.

ARTICLE 29.00 CHANGEMENTS TECHNIQUES ET TECHNOLOGIQUES ET AUTRES TRANSFORMATIONS

29.01 L'employé ne peut être congédié ou mis à pied pour cause de changements techniques ou technologiques, de modifications dans les structures des services ou des arrondissements de la Ville, de manque de travail ou par suite de l'attribution d'ouvrage à contrat.

Un transfert de compétence à un autre corps public ne constitue pas un changement ou une modification au sens du présent article et est régi par les clauses 29.06 et suivantes.

29.02 Si l'administration abolit ou modifie une fonction occupée par un employé pour cause de changements techniques ou technologiques ou de modifications dans les structures des

services ou des arrondissements, elle en informe le Syndicat un (1) mois à l'avance, à moins d'entente entre les parties intéressées.

Les parties discutent alors de la nouvelle affectation de l'employé et des mesures à prendre pour lui permettre, le cas échéant, de se réadapter et de lui assurer, eu égard à ses aptitudes et aux nécessités du service ou de l'arrondissement, l'opportunité d'acquiescer aux frais de l'Employeur l'entraînement nécessaire; au cas de désaccord, la mésentente est considérée comme un grief.

29.03 L'employé replacé à un emploi d'une classe inférieure par suite de l'application des dispositions de la clause 29.02 ou transféré d'une autre unité de négociation par suite de ces mêmes changements reçoit une rémunération établie comme suit :

- a) il continue de toucher son ancien traitement; et
- b) il reçoit les augmentations statutaires prévues pour sa classe antérieure jusqu'à ce que l'échelon maximum de son ancienne classe soit atteint; et, en outre
- c) il bénéficie des augmentations générales pour la classe à laquelle son emploi était antérieurement rattaché.

29.04 Les employés concernés doivent cependant, à la demande et aux frais de l'Employeur, eu égard à leurs aptitudes respectives, subir l'entraînement qui pourrait être requis aux fins de recyclage ou d'adaptation aux exigences des tâches.

29.05 Les clauses précédentes s'appliquent seulement aux employés permanents couverts par le certificat d'accréditation détenu par le Syndicat.

29.06 a) Malgré les dispositions de l'article 12, dans tous les cas de transfert de compétence comportant le transfert de personnel, l'Employeur convient de nommer, sur la base de leurs qualifications, à des postes devant être comblés à brève échéance, les employés permanents exprimant le désir de demeurer au service de l'Employeur, et ce, après consultation avec le Syndicat et sous réserve de son approbation.

b) En outre, tous les employés permanents transférés pourront poser leur candidature à tout poste offert et y être nommés, sur la base de leurs qualifications, tout comme s'ils étaient encore au service de l'Employeur, ayant priorité sur les personnes non déjà au service de l'Employeur.

c) Cependant, dans tous les cas où un transfert de compétence ne comporte pas le transfert d'un employé concerné, telle personne :

- si elle est qualifiée pour les tâches de bureau; ou
- si elle peut être recyclée eu égard à ses aptitudes et aux nécessités à brève échéance des services ou des arrondissements, est nommée à un poste vacant ou affectée en surnombre à l'un des services municipaux ou arrondissements, ce surnombre étant résorbé à la première vacance à un emploi convenant à ses qualifications ou pour lequel elle est recyclée.

- d) Au cas de nomination à un poste selon l'un ou l'autre des trois paragraphes précédents, l'employé est nommé au taux de salaire reçu à son emploi chez l'Employeur ou, si déjà transféré, au taux de salaire qu'il recevrait en demeurant à son emploi chez l'Employeur. Cependant, si ce taux qu'il reçoit ou qu'il devrait recevoir est inférieur à l'échelon maximum, il reçoit le taux de cet échelon maximum.

Malgré le paragraphe précédent, dans les cas des employés permanents exerçant des emplois de bureau antérieurement au transfert de compétence, la clause 29.03 s'applique.

Le terme « employés exerçant des emplois de bureau » utilisé au paragraphe précédent signifie et comprend aussi bien les titulaires des emplois subalternes et intermédiaires que ceux des emplois supérieurs, qui effectuent ou participent, à quelque degré que ce soit, à l'exécution, à la surveillance ou à la direction d'un travail général de bureau, à l'exclusion toutefois de ceux requis de posséder une formation de niveau universitaire.

- e) Le recyclage d'un employé est régi par la clause 29.02.

29.07 Intervention de l'Employeur

Dans tous les cas de transfert de compétence, l'Employeur s'engage à intervenir auprès du gouvernement et du corps public qui acquiert juridiction pour que tout le personnel affecté puisse être transféré et puisse recevoir des traitements non inférieurs et des avantages sociaux non inférieurs à ceux reçus de l'Employeur, et à faire des représentations pour que soient respectés tous ses droits et privilèges.

29.08 Employés transférés

Sous réserve des dispositions de la clause 29.11, la personne transférée à tout corps public cesse d'être considérée un employé de l'Employeur aux fins de la convention à la première des deux dates suivantes :

- a) soit à la date du transfert de cet employé par l'effet de la loi;
- b) soit à la date de l'accréditation d'un Syndicat pour une unité de négociation au sens du Code du travail habilité à représenter cet employé.

29.09 Disposition des crédits de vacances

L'employé ainsi transféré ne peut obliger l'Employeur à payer, à l'occasion de son intégration, quelque somme d'argent que ce soit en rapport avec ses crédits de vacances, qu'il ne pourrait exiger si ce transfert n'avait pas lieu.

Les vacances restent à son crédit et sont payables par l'Employeur, directement ou par l'entremise du corps public concerné, selon les modalités et conditions prévues à la convention, tout comme s'il était demeuré au service de l'Employeur.

29.10 Régime de retraite

Sujet aux dispositions de toute loi éventuelle applicable, au cas de régionalisation, coordination ou intégration totale ou partielle de services, ou de toute autre mesure similaire, les avantages accumulés au crédit d'un employé en vertu de son régime de retraite lui demeurent acquis et sont payables selon les conditions stipulées audit régime au moment du transfert de l'employé à un employeur autre que la Ville de Québec.

L'employé transféré à un autre corps public et quittant ce service pour réintégrer le service de l'Employeur doit demander le transfert de ses avantages accumulés au régime de rentes des employés du corps public concerné, ceci étant une condition de sa réintégration.

29.11 Employés en service détaché

Sous réserve des dispositions du Code du travail et de toute autre loi applicable, l'employé permanent affecté à tout autre corps public ou organisme pour y travailler temporairement conserve tous ses droits acquis au service de l'Employeur. Pendant cette affectation temporaire, quelle qu'en soit la durée, il continue d'accumuler son ancienneté en vertu de la convention en vigueur et il peut exercer tous les droits qui en résultent, y compris ceux relatifs au mode de règlement de griefs.

ARTICLE 30.00 INDEMNITÉS POUR L'UTILISATION D'UNE AUTOMOBILE, POUR LE TRANSPORT ET LE STATIONNEMENT

30.01 L'Employeur détermine les moyens de transport qui doivent être utilisés par un employé dans l'exécution de ses fonctions. Il n'est toutefois pas tenu d'utiliser son automobile personnelle, sauf lorsqu'il s'agit d'une exigence de l'emploi.

30.02 L'employé qui dans l'exercice de ses fonctions utilise habituellement une automobile a droit à une indemnité établie eu égard à l'utilisation annuelle qui en est faite, et conformément à l'échelle apparaissant à l'annexe « B » de la convention. Le paiement de cette indemnité est fait sur chaque paie, pour chaque partie de mois au cours duquel l'employé a droit de recevoir telle compensation; l'indemnité payable est calculée au prorata du nombre de jours ouvrables de ce mois.

30.03 Pour recevoir ou continuer de recevoir une indemnité mensuelle de base pour l'utilisation d'une automobile, tout nouvel employé ou tout employé muté ou promu doit :

- a) fournir ou avoir fourni un relevé de kilométrage s'échelonnant pendant une période de deux (2) mois, effectué conformément à la méthode décrite à la clause 30.15 et jugé représentatif par l'Employeur.

L'employé doit continuer d'effectuer un relevé de kilométrage jusqu'à ce que l'Employeur prenne une décision concernant son indemnité;

- b) y être autorisé par l'Employeur;
- c) être muni, en tout temps, d'un permis de conduire valide;
- d) être détenteur d'une assurance de classe plaisir et affaires et avoir remis une copie du certificat d'assurance à l'employeur;
- e) aviser l'employeur au moins trente (30) jours à l'avance des modifications ou de l'annulation qu'il entend apporter à sa police d'assurance en ce qui concerne sa couverture pour responsabilité civile;
- f) être couvert pour au moins une somme de 1 000 000 \$ en ce qui concerne sa responsabilité civile;
- g) fournir, sur demande, tout autre relevé de kilométrage.

30.04 Pour avoir droit au taux par kilomètre pour l'excédent des distances mensuelles parcourues prévues à l'annexe « B », l'employé doit fournir un relevé de kilométrage mensuel.

30.05 Un montant de 5,00 \$ par mois est ajouté à l'indemnité de base lorsque l'Employeur installe un appareil de communication fixe dans l'automobile de l'employé.

30.06 Un montant de 20,00 \$ par mois est ajouté à l'indemnité de base lorsque l'employé doit transporter fréquemment de l'équipement ou du matériel excédant un poids de vingt-cinq (25) kilogrammes ou encore une ou plusieurs personnes. Le directeur du service ou de l'arrondissement concerné peut également autoriser le paiement de ce montant lorsque l'employé doit transporter fréquemment du matériel encombrant ou malpropre. En tel cas, l'employé adresse sa demande à son directeur de service ou d'arrondissement avec une copie au directeur du Service des ressources humaines. Une seule indemnité de 20,00 \$ est payable à l'employé mensuellement.

30.07 Une indemnité horaire de 5,00 \$ est payée, en sus de l'indemnité mensuelle de base, pour toute heure de recensement de circulation effectuée par un employé à la demande de l'Employeur, entre le 1^{er} novembre et le 31 mars.

30.08 L'Employeur rembourse à l'employé qui reçoit une indemnité pour l'utilisation d'une automobile, **de même qu'à l'employé pour qui le fait d'utiliser son véhicule personnel est une exigence d'emploi stipulée à l'affichage**, le loyer du stationnement qu'il peut être appelé à payer au stationnement désigné par l'Employeur.

L'Employeur désigne à chaque employé recevant une indemnité pour l'utilisation d'une automobile un stationnement dans les quinze (15) jours de la signature de la convention, à défaut de quoi le stationnement actuel de l'employé est considéré comme désigné. Pour les personnes qui commenceront à recevoir une indemnité pour l'utilisation d'une automobile, l'Employeur doit désigner un stationnement dans les quinze (15) jours de l'octroi de l'indemnité, à défaut de quoi le stationnement alors utilisé sera considéré comme désigné.

30.09 Le paiement de l'indemnité pour l'utilisation d'une automobile est discontinué dès qu'un employé quitte le service de l'Employeur, est muté, déplacé, affecté à un autre poste de travail, promu ou pendant la période où il voit son permis de conduire révoqué ou suspendu.

L'Employeur peut discontinuer le paiement de l'indemnité pour l'utilisation d'une automobile d'un employé, moyennant un préavis de deux (2) mois.

30.10 L'employé absent en congé de maladie ou celui absent conformément aux dispositions de l'article 23 continue de recevoir son indemnité de base pour les trente (30) premiers jours civils de son absence; par la suite, son indemnité est discontinuée jusqu'à son retour au travail.

30.11 L'indemnité pour l'utilisation d'une automobile couvre toute dépense afférente à l'usage d'une automobile par un employé dans l'exercice de ses fonctions et aucune autre réclamation non prévue au présent article n'est recevable à cette fin. Toutefois, sur présentation des pièces justificatives, l'employé peut se faire rembourser le coût du stationnement.

30.12 a) L'employé qui loue un espace de stationnement sur un terrain de stationnement de l'Employeur doit acquitter le tarif applicable au moment de la signature des présentes jusqu'à un maximum 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 à l'édifice Andrée-P. Boucher, ce coût est fixé à 35,00 \$ taxes en sus.

30.13 a) **À compter du 1^{er} janvier 2021, l'employé qui loue un espace de stationnement extérieur sur un terrain de stationnement de l'Employeur doit acquitter le tarif mensuel de 25,00 \$ plus taxes, par prélèvement sur sa paie, ou des frais quotidiens de 2,50 \$ plus taxes.**

b) **À compter du 1^{er} janvier 2021, l'employé qui loue un espace de stationnement intérieur aux stationnements de l'Hôtel de Ville, de Place Jacques-Cartier, du 1130, route de l'Église et de La Chancelière doit acquitter le tarif mensuel de 63,00 \$ plus taxes par prélèvement bancaire préautorisé. Ce tarif sera également applicable à tous nouveaux stationnements intérieurs que l'Employeur pourrait construire ou acquérir.**

c) **À compter du 1^{er} janvier 2022, les tarifs mentionnés aux paragraphes a et b seront indexés annuellement selon l'indice des prix à la consommation, RMR de Québec³.**

³ Ce taux est déterminé en fonction de l'indice des prix à la consommation (IPC) de Statistiques Canada – région métropolitaine de recensement de Québec (RMR Québec), selon la moyenne annuelle de l'indice

30.14 Toute mésentente portant sur l'interprétation ou l'application de cet article, malgré les dispositions de l'article 6, est soumise par écrit au directeur du Service des ressources humaines qui doit faire connaître sa décision au Syndicat dans les deux (2) semaines de l'avis du Syndicat.

Si le directeur du Service des ressources humaines ne fait pas connaître sa décision dans le délai susmentionné ou si sa décision n'est pas à la satisfaction du Syndicat, le Syndicat peut soumettre directement le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours de la transmission de son avis au directeur du Service des ressources humaines. À défaut de ce faire dans le délai susdit, la décision du directeur du Service des ressources humaines est considérée acceptée.

Les procédures d'arbitrage prévues à l'article 6 s'appliquent. La décision de l'arbitre fixant une indemnité est sans appel et exécutoire.

30.15 Le port d'attache d'un employé est le lieu habituel où il reçoit ses directives, fait le compte rendu de ses activités et d'où il part généralement pour effectuer des déplacements pour l'exécution de ses fonctions.

30.16 Les déplacements admis dans un relevé de kilométrage sont ceux qui sont nécessaires et qui sont effectivement parcourus par l'employé dans l'exécution de son travail.

Lorsque l'employé effectue un déplacement de sa résidence jusqu'à un lieu quelconque de travail ou d'un lieu quelconque de travail jusqu'à sa résidence, seulement l'excédent de la distance entre sa résidence et son port d'attache est admissible dans un relevé de kilométrage. Cette clause s'applique qu'il soit au travail selon un horaire normal, selon l'un des horaires particuliers prévus à l'article 16 ou qu'il effectue des heures supplémentaires.

30.17 Dans l'éventualité où un employé voit son permis de conduire révoqué ou suspendu, l'Employeur l'affecte à d'autres tâches compatibles à ses qualifications pour la période où son permis est ainsi révoqué ou suspendu.

ARTICLE 31.00 DÉPLACEMENTS OCCASIONNELS

31.01 L'employé qui, à la demande de l'Employeur, doit se déplacer durant les heures de travail pour l'exécution de ses fonctions et qui ne bénéficie pas des indemnités prévues à l'article 30 est remboursé pour les dépenses encourues ou selon un estimé convenu, compte tenu du moyen de transport qu'il est autorisé à utiliser.

31.02 L'employé qui accepte, à la demande de l'Employeur, d'utiliser occasionnellement son véhicule motorisé pour se déplacer durant ses heures de travail dans l'exercice de ses fonctions reçoit, en remboursement de toutes les dépenses ainsi encourues, une somme de 2,50 \$ par course ou de 0,50 \$ par kilomètre. Les frais de stationnement occasionnés lors de tels déplacements sont remboursés sur présentation de reçus.

pour la période du 1^{er} septembre au 31 août précédent. L'indice est connu au mois de septembre pour les majorations prévues au 1^{er} janvier suivant.

31.03 Une course débute au port d'attache de l'employé ou au point qui lui est temporairement désigné comme port d'attache et se termine au point le plus éloigné du déplacement ainsi effectué.

Le retour, du point le plus éloigné jusqu'au port d'attache, constitue une autre course. Une course peut donc inclure l'arrêt à un ou plusieurs établissements situés sur un même parcours.

Aucun remboursement n'est effectué si un arrêt est situé sur la route entre la résidence de l'employé et son port d'attache. Pour tout autre déplacement débutant ou se terminant à la résidence de l'employé, les règles prévues à la clause 30.15 s'appliquent.

31.04 Une indemnité horaire de 5,00 \$ est payée, en sus du taux par kilomètre ou par course, pour toute heure de recensement de circulation effectuée par un employé à la demande de la Ville, entre le 1^{er} novembre et le 31 mars.

ARTICLE 32.00 PROTECTION JUDICIAIRE

32.01 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 au service de l'Employeur.

32.02 L'Employeur convient d'indemniser l'employé de toute obligation que la loi lui impose 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, à son directeur de service ou d'arrondissement, un avis circonstancié des faits concernant toute réclamation qui lui est faite;
- b) qu'il n'ait admis aucune responsabilité quant à telle réclamation;
- c) qu'il cède à l'Employeur, jusqu'à concurrence du montant de la perte ou du dommage assumé par lui, ses droits de recours contre les tiers et signe tous les documents requis par l'Employeur à cette fin.

32.03 L'employé a droit d'adjoindre, à ses frais personnels, son avocat à celui choisi par l'Employeur.

32.04 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 lui rembourse des honoraires versés à son avocat, pourvu toutefois que le taux d'honoraires extrajudiciaires ait été convenu au préalable entre l'Employeur et l'avocat de l'employé. À défaut d'entente quant à ce taux d'honoraires, celui-ci sera déféré pour décision au Barreau du Québec.

ARTICLE 33.00 CLAUSES DIVERSES

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

33.02 Sur présentation de pièces justificatives, l'employé aura droit au remboursement des frais de repas raisonnables aux conditions suivantes :

- a) quand il bénéficie de deux (2) périodes de repas dans une même journée de travail et qu'il est requis de prendre son deuxième repas sur les lieux du travail; et
- b) lorsque sa journée de travail se termine après 18 h 30 et que l'employé n'est pas rémunéré en temps supplémentaire.

33.03 L'Employeur s'engage à fournir au besoin à tous les employés les articles et les vêtements d'identification et de sécurité lorsque le port ou l'utilisation est requis.

Ces vêtements demeurent la propriété de l'Employeur et sont remplacés au besoin, les vêtements et articles désuets ou usagés devant être remis à l'Employeur.

ARTICLE 34.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

34.01 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 la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* de même que les règlements découlant de ces lois sont respectés.

34.02 Un comité de santé et de sécurité est formé et il est composé de trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) représentants du Syndicat. Il se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties sur avis de quarante-huit (48) heures.

34.03 Les fonctions de ce comité sont, entre autres :

- a) d'établir ses propres règles de fonctionnement;
- b) de participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail exécuté par les employés;
- c) de recevoir copie des rapports d'accident, d'étudier les causes qui sont susceptibles d'avoir entraîné un accident du travail ou une maladie professionnelle et de soumettre les recommandations appropriées;

- d) de recevoir les suggestions et les plaintes relatives à la santé et à la sécurité du travail et les prendre en considération.
- 34.04 Les réunions du comité de santé et de sécurité se tiennent durant les heures régulières de travail, sauf si le comité en décide autrement.
- 34.05 Les représentants du Syndicat sont réputés être au travail quand ils participent aux réunions et travaux du comité de santé et sécurité.
- 34.06 Les représentants du Syndicat doivent aviser l'Employeur ou la personne qui le représente quand ils s'absentent de leur travail pour participer aux réunions et travaux du comité de santé et sécurité.
- 34.07 Un procès-verbal de chaque réunion est rédigé et adressé au directeur du Service des ressources humaines et au président du Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables de la réunion.

ARTICLE 35.00 ADMISSIBILITÉ AUX CONGÉS ET AUTRES AVANTAGES

- 35.01 Pour bénéficier des droits et avantages prévus aux articles 5, 20, 21, 22, 23, 24 et 25, les employés sont assujettis à la procédure en usage pour le contrôle des absences.

ARTICLE 36.00 DROITS ACQUIS

- 36.01 La convention n'a pas pour effet d'abroger une condition de travail actuellement en vigueur, quoique non stipulée à la convention, sauf dans la mesure où elle est modifiée par cette dernière. Telle condition de travail est maintenue pour la durée de la convention.

ARTICLE 37.00 OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION DE QUÉBEC

- 37.01 Les employés au service de l'Employeur en service détaché auprès de l'Office municipal d'habitation de Québec (OMHQ) sont régis par la présente convention collective sauf si autrement prévu dans l'entente de prêt de service intervenue entre l'Employeur, l'OMHQ et le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Québec (FISA).
- 37.02 L'ancienneté acquise à l'OMHQ est considérée acquise au service de l'Employeur.

ARTICLE 38.00 MESURES TRANSITOIRES

38.01 Postes à horaires particuliers

Les employés ayant un poste de travail régulier à horaire particulier avant le 1^{er} janvier 2002 et intégrés le 1^{er} janvier 2002 à la nouvelle Ville de Québec avec cette condition, bénéficient d'une protection quant au maintien de l'horaire de travail ainsi qu'à la rémunération évolutive. Toutefois, l'Employeur pourra, après entente avec le Syndicat, modifier l'horaire de travail de l'employé, en autant que le salaire de l'employé au moment de la modification soit maintenu et continue de progresser. Dans le cas où le salaire de l'employé est considéré hors échelle, les dispositions de la clause 15.05 s'appliquent.

38.02 Vacances

Pour les employés de l'ex-Ville de Québec :

L'Employeur accepte que les employés de l'ex-Ville de Québec, à l'emploi avant la signature de la présente convention et qui ont bénéficié d'un crédit de vacances entre le 1^{er} mai 2004 et la signature de la convention, sur le principe de crédits anticipés, conservent ces crédits. Toutefois, ceux-ci seront dus à l'employeur au moment du départ de l'employé. Cependant, au 30 avril de chaque année, l'employé qui n'aura pas épuisé l'ensemble de ses crédits de vacances, pourra à son choix, les remettre à l'Employeur en diminution de sa dette à son départ ou les conserver en conformité avec la présente convention.

L'employé qui quitte le service de l'Employeur doit rembourser l'Employeur de la valeur en espèces des vacances prises en trop, en proportion du service non accompli.

38.03 Traitements

Lors de l'intégration à l'échelle harmonisée au 13 juin 2004, tous les employés ont une garantie de leur traitement annuel avant intégration en autant que leur prestation de travail demeure inchangée. Tous ont droit d'être intégrés à l'échelon immédiatement supérieur, lorsque l'échelle de traitements le permet. Advenant que le maintien du traitement annuel soit supérieur au maximum de la classe de son emploi, l'employé est déclaré hors échelle et il aura droit à 50 % des majorations économiques futures (à compter du 1^{er} janvier 2005) intégré à sa rémunération et l'autre 50 % sera versé sous forme de montant forfaitaire pour une période d'une année. Il est entendu que ce montant forfaitaire est cotisable au régime de retraite de l'employé et qu'il accroît le crédit de rentes.

38.04 Les annexes et lettres d'entente encore en application au moment de la signature de la convention collective continuent à s'appliquer et font partie intégrante de ladite convention, à moins que les parties n'en conviennent autrement expressément.

ARTICLE 39.00 DURÉE DE LA CONVENTION

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

Au 1^{er} janvier 2024, les dispositions de la convention continuent de s'appliquer jusqu'à la date de la signature d'une nouvelle convention collective.

SIGNÉE À QUÉBEC, LE 10 SEPTEMBRE 2019.

SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES
MUNICIPAUX DE QUÉBEC (FISA)

VILLE DE QUÉBEC

Président

Maire

Vice-président finances

Greffier

Directrice administrative

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

Directeur des opérations

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

Conseiller syndical

Porte-parole – Service des ressources
humaines

TÉMOINS

ANNEXE « A-1 » ÉCHELLES DE TRAITEMENT

2019

Classe	Min.	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9	Max.
1	30 179 16,58151	31 467 17,28936	32 812 18,02823	34 216 18,79947	35 682 19,60503	37 214 20,44692	38 815 21,32645	40 484 22,24361	42 229 23,20237	44 054 24,20537
2	33 820 18,58240	35 264 19,37562	36 773 20,20462	38 349 21,07067	39 993 21,97378	41 712 22,91851	43 509 23,90550	45 387 24,93735	47 345 26,01341	49 392 27,13823
3	39 728 21,82814	41 372 22,73125	43 090 23,67533	44 887 24,66297	46 764 25,69417	48 724 26,77088	50 771 27,89570	52 909 29,07059	55 142 30,29750	57 477 31,58032
4	42 302 23,24275	44 184 24,27657	46 149 25,35602	48 201 26,48371	50 345 27,66158	52 584 28,89161	54 924 30,17770	57 367 31,51985	59 920 32,92261	62 586 34,38730
5	48 098 26,42693	50 238 27,60280	52 473 28,83073	54 809 30,11463	57 248 31,45448	59 797 32,85486	62 458 34,31706	65 239 35,84498	68 144 37,44123	71 181 39,10972
6	54 699 30,05368	57 135 31,39242	59 683 32,79228	62 342 34,25325	65 120 35,77990	68 023 37,37481	71 056 39,04124	74 223 40,78115	77 530 42,59842	80 987 44,49762
7	62 040 34,08745	64 819 35,61410	67 721 37,20901	70 754 38,87544	73 921 40,61535	77 230 42,43328	80 685 44,33183	84 297 46,31620	88 067 48,38771	92 005 50,55154

TAUX SPÉCIAL CLASSE 4

Année	Min.	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9	Max.
2019	43 616 23,96467	45 494 24,99651	47 453 26,07258	49 500 27,19740	51 638 28,37229	53 871 29,59920	56 206 30,88202	58 643 32,22076	61 190 33,62062	63 849 35,08159

Ce taux spécial est applicable uniquement à l'emploi suivant : commis spécialisé.

TAUX SPÉCIAL CLASSE 5

Année	Min.	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9	Max.
2019	49 091 26,97243	51 230 28,14798	53 463 29,37489	55 797 30,65706	58 234 31,99644	60 781 33,39565	63 440 34,85662	66 219 36,38327	69 121 37,97818	72 154 39,64462

Ce taux spécial est applicable uniquement à l'emploi suivant : technicien de laboratoire.

CLASSE 1

Auxiliaire à la messagerie
Auxiliaire à la pesée
Auxiliaire aux données d'assignation
Auxiliaire aux données de circulation
Auxiliaire de bureau
Préposée ou préposé à l'accueil et à la réception

CLASSE 2

Auxiliaire aux opérations de déneigement
Auxiliaire aux systèmes audio-visuels
Auxiliaire de laboratoire
Auxiliaire de plateaux
Auxiliaire technique
Commis à la bibliothèque
Commis à l'information touristique
Commis auxiliaire
Manœuvre de fouilles archéologiques
Préposée ou préposé au secrétariat
Répartitrice ou répartiteur d'autobus touristiques

CLASSE 3

Agente ou agent à la production informatique
Agente ou agent à la réglementation de la circulation
Agente ou agent à un système informatique
Agente ou agent au service à la clientèle
Agente ou agent de bureau
Agente ou agent de secrétariat
Commis au traitement de l'information policière
Commis au traitement du courrier
Commis aux entrepôts et aux inventaires
Commis aux pièces et à l'entrepôt
Commis intermédiaire

CLASSE 4

Acheteuse spécialisée ou acheteur spécialisé
Acheteuse-magasinière ou acheteur-magasinier
Agente ou agent à la circulation et au transport
Agente ou agent de perception
Agente ou agent de protocole
Commis à l'administration de la paie
Commis spécialisé

CLASSE 4 (SUITE)

Coordonnatrice ou coordonnateur aux services à la clientèle
Dessinatrice technique ou dessinateur technique
Greffière-audicière ou greffier-audencier
Monitrice ou moniteur à l'opération d'équipements motorisés
Perceptrice ou perceuteur des amendes
Préposée ou préposé à l'administration
Préposée ou préposé à l'administration des ressources humaines
Préposée ou préposé à l'audio-visuel ou à la photographie
Préposée ou préposé à la surveillance électronique
Préposée ou préposé à la billetterie
Préposée ou préposé à la facturation
Préposée ou préposé à la répartition des appels d'urgence
Préposée ou préposé à la surveillance des travaux
Préposée ou préposé au cadastre et au zonage
Préposée ou préposé aux comptes à payer
Préposée ou préposé aux demandes de permis
Préposée ou préposé aux enquêtes d'incendie
Préposée ou préposé aux relevés d'arpentage
Préposée ou préposé aux revenus
Préposée ou préposé aux statistiques
Technicienne ou technicien à l'entretien du réseau
Technicienne ou technicien aux réseaux routiers
Technicienne ou technicien aux systèmes d'informations
Technicienne ou technicien en archéologie ou en muséologie
Technicienne ou technicien en documentation
Technicienne-inspectrice ou technicien-inspecteur en évaluation foncière - Résidentielle
Technicienne-surveillante ou technicien-surveillant en électricité

CLASSE 5

Adjointe administrative ou adjoint administratif
Agente ou agent aux demandes de subventions
Agente ou agent aux réclamations
Agente ou agent en culture et en relations internationales
Coordonnatrice ou coordonnateur au centre d'expérience client
Coordonnatrice ou coordonnateur aux équipements de loisir
Coordonnatrice ou coordonnateur aux opérations d'entreposage ou d'archivage
Coordonnatrice ou coordonnateur aux opérations de stationnement
Formatrice ou formateur aux travaux publics
Formatrice ou formateur en équipement motorisé
Formatrice ou formateur en mécanique
Inspectrice ou inspecteur en gestion des matières résiduelles
Instructrice ou instructeur de tir
Première commis ou premier commis
Préposée ou préposé au contrôle de la qualité des données du centre 9-1-1
Pressière ou pressier

CLASSE 5 (SUITE)

Technicienne coordonnatrice ou technicien coordonnateur à la gestion des stocks
Technicienne coordonnatrice ou technicien coordonnateur en bibliothèque
Technicienne coordonnatrice ou technicien coordonnateur en zonage
Technicienne ou technicien à la recherche
Technicienne ou technicien à la recherche et à la planification
Technicienne ou technicien au rôle d'évaluation
Technicienne ou technicien aux régimes de retraite
Technicienne ou technicien de laboratoire
Technicienne ou technicien en administration
Technicienne ou technicien en administration des ressources humaines
Technicienne ou technicien en aménagement du territoire
Technicienne ou technicien en aménagement et design urbain
Technicienne ou technicien en architecture
Technicienne ou technicien en communications ou en multimédia
Technicienne ou technicien en communications
Technicienne ou technicien en exploitation et valorisation de données
Technicienne ou technicien en géomatique
Technicienne ou technicien en infographie et édition
Technicienne ou technicien en informatique
Technicienne ou technicien en production vidéo et animation
Technicienne ou technicien en promotion touristique
Technicienne ou technicien en système informatique
Technicienne ou technicien intégrateur Web
Technicienne ou technicien juridique
Technicienne-dessinatrice ou technicien-dessinateur
Technicienne-inspectrice ou technicien-inspecteur aux infrastructures
Technicienne-inspectrice ou technicien-inspecteur des travaux de réseaux techniques urbains
Technicienne-inspectrice ou technicien-inspecteur en évaluation foncière – Industrielle, commerciale et institutionnelle
Technicienne-surveillante ou technicien-surveillant en génie civil

CLASSE 6

Acheteuse principale ou acheteur principal
Coordonnatrice ou coordonnateur du centre 9-1-1
Première adjointe administrative ou premier adjoint administratif
Première technicienne ou premier technicien à la circulation et au transport
Première technicienne ou premier technicien aux finances
Première technicienne ou premier technicien dessinateur
Première technicienne ou premier technicien en administration
Première technicienne ou premier technicien en administration des ressources humaines
Première technicienne ou premier technicien en aménagement du territoire
Première technicienne ou premier technicien en aménagement et en design urbain
Première technicienne ou premier technicien en géomatique
Première technicienne ou premier technicien en promotion touristique
Technicienne coordonnatrice ou technicien coordonnateur à la Cour municipale

CLASSE 6 (SUITE)

Technicienne coordonnatrice ou technicien coordonnateur aux équipements motorisés
Technicienne coordonnatrice ou technicien coordonnateur aux finances ou aux procédés administratifs
Technicienne coordonnatrice ou technicien coordonnateur en archéologie
Technicienne coordonnatrice ou technicien coordonnateur en architecture
Technicienne coordonnatrice ou technicien coordonnateur en zonage
Technicienne ou technicien à la circulation et au transport
Technicienne ou technicien à la recherche en patrimoine
Technicienne ou technicien à la recherche et au développement
Technicienne ou technicien aux acquisitions au Quartier-Maître Sécurité publique et projets spéciaux
Technicienne ou technicien aux équipements motorisés
Technicienne ou technicien aux signaux lumineux
Technicienne ou technicien du bâtiment et de la salubrité
Technicienne ou technicien en arpentage
Technicienne ou technicien en assainissement de l'eau
Technicienne ou technicien en électricité
Technicienne ou technicien en électronique
Technicienne ou technicien en environnement et salubrité
Technicienne ou technicien en évaluation foncière ou aux affaires immobilières
Technicienne ou technicien en foresterie urbaine
Technicienne ou technicien en génie civil
Technicienne ou technicien en génie mécanique ou industriel
Technicienne ou technicien en horticulture ornementale
Technicienne ou technicien en hygiène et sécurité au travail
Technicienne ou technicien en instrumentation et en contrôle industriel
Technicienne ou technicien en loisirs, activités culturelles ou événements
Technicienne ou technicien en mécanique du bâtiment
Technicienne ou technicien en réseaux techniques urbains
Technicienne ou technicien en traitement de l'eau
Technicienne planificatrice ou technicien planificateur à l'entretien
Technicienne-analyste ou technicien-analyste en informatique

CLASSE 7

Cheffe investigatrice ou chef investigateur
Investigatrice ou investigateur
Première technicienne ou premier technicien en informatique
Première technicienne ou premier technicien aux bâtiments
Première technicienne ou premier technicien en électricité ou aux signaux lumineux
Première technicienne ou premier technicien en environnement et salubrité
Première technicienne ou premier technicien en évaluation foncière
Première technicienne ou premier technicien en foresterie ou en horticulture
Première technicienne ou premier technicien en génie civil
Première technicienne ou premier technicien en gestion des infrastructures
Première technicienne ou premier technicien en gestion du parc véhiculaire
Première technicienne ou premier technicien en mécanique du bâtiment

CLASSE 7 (SUITE)

Première technicienne ou premier technicien en réseaux techniques urbains

Première technicienne ou premier technicien en sécurité du bâtiment

Première technicienne ou premier technicien en taxation

Première technicienne-coordonnatrice ou premier technicien-coordonnateur aux approvisionnements

Technicienne coordonnatrice ou technicien coordonnateur à la circulation - chantiers et grands évènements

Technicienne coordonnatrice ou technicien coordonnateur aux grands évènements

Technicienne coordonnatrice ou technicien coordonnateur des programmes de subventions

ANNEXE « B » INDEMNITÉS POUR L'UTILISATION D'UNE AUTOMOBILE

No de la catégorie	Distance parcourue annuellement	Montant de l'indemnité annuelle	Montant accordé pour les kilomètres excédents
1	1 800 km	1 757 \$	0,54 \$ par km excédant 320 km par 2 mois
2	3 000 km	2 409 \$	0,54 \$ par km excédant 550 km par 2 mois
3	4 800 km	3 395 \$	0,54 \$ par km excédant 875 km par 2 mois
4	7 500 km	4 853 \$	0,54 \$ par km excédant 1 365 km par 2 mois
5	9 500 km	5 940 \$	0,54 \$ par km excédant 1 730 km par 2 mois
6	12 000 km	6 519 \$	0,54 \$ par km excédant 2 200 km par 2 mois

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

Nom :	Prénom :
Adresse :	
N° d'identification personnelle :	
Emploi à la Ville de Québec :	
Date de l'accident :	Blessure(s) subie(s) :
Décrire brièvement les circonstances de l'accident :	

Nom et adresse du ou des tiers impliqués dans l'accident :	
Nom : _____	Nom : _____
Prénom : _____	Prénom : _____
Adresse : _____	Adresse : _____
_____	_____
_____	_____

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

Nom :	Prénom :
N° d'assurance sociale :	N° d'assurance maladie :
Adresse :	
N° d'identification personnelle :	
Emploi à la Ville de Québec :	
Date de l'événement :	
<p>Avez-vous formulé une demande de réclamation à la Société de l'assurance automobile du Québec ?</p> <p>Si oui, indiquez la date :</p>	
<p>* Indiquez par votre signature <u>l'un ou l'autre</u> des deux modes de paiement suivants :</p> <p><u>Mode de paiement # 1 :</u></p> <p>Je désire que la Ville, pendant ma période d'absence, me verse à chaque période de paie un montant correspondant à la différence entre mon salaire régulier et les indemnités de remplacement de revenu qui me sont versées par l'un ou l'autre des divers régimes gouvernementaux énumérés à la clause 25.13.</p> <p>Signature _____ Date _____</p> <p><u>Mode de paiement # 2 :</u></p> <p>Je désire que la Ville, pendant ma période d'absence, me verse à chaque période de paie un montant correspondant à mon salaire régulier.</p> <p>Une partie de ce montant correspond à la différence entre mon salaire régulier et les indemnités de remplacement de revenu qui me seront éventuellement versées par l'un ou l'autre des divers régimes gouvernementaux énumérés à la clause 25.13 a).</p> <p>L'autre partie du montant constitue un paiement d'avance fait par la Ville, correspondant aux indemnités de remplacement de revenu prévues à la clause 25.13 a) qui me seront éventuellement versées par l'un ou l'autre des divers régimes gouvernementaux; pour pouvoir bénéficier des avantages de l'article 25 concernant le paiement des congés de maladie, je m'engage à remettre à la Ville de Québec les montants correspondant aux indemnités de remplacement de revenu qui me seront versées par l'un ou l'autre des divers régimes gouvernementaux jusqu'à concurrence de tout ce que la Ville est appelée à me payer durant cette période d'absence en maladie.</p> <p>Signature _____ Date _____</p>	

ANNEXE « D » LISTE DES JOURS FÉRIÉS

Férié	2019	2020	2021	2022	2023
Premier de l'an	Mardi 1 ^{er} janvier	Mercredi 1 ^{er} janvier	Vendredi 1 ^{er} janvier	Samedi 1 ^{er} janvier remis jeudi 30 décembre	Dimanche 1 ^{er} janvier remis mardi 3 janvier
Lendemain du Premier de l'an	Mercredi 2 janvier	Jeudi 2 janvier	Samedi 2 janvier remis lundi 4 janvier	Dimanche 2 janvier remis lundi 3 janvier	Lundi 2 janvier
Vendredi Saint	Vendredi 19 avril	Vendredi 10 avril	Vendredi 2 avril	Vendredi 15 avril	Vendredi 7 avril
Lundi de Pâques	Lundi 22 avril	Lundi 13 avril	Lundi 5 avril	Lundi 18 avril	Lundi 10 avril
Journée nationale des Patriotes	Lundi 20 mai	Lundi 18 mai	Lundi 24 mai	Lundi 23 mai	Lundi 22 mai
Fête nationale du Québec (Saint-Jean-Baptiste)	Lundi 24 juin	Mercredi 24 juin	Jeudi 24 juin	Vendredi 24 juin	Samedi 24 juin remis vendredi 23 juin
Fête du Canada	Lundi 1 ^{er} juillet	Mercredi 1 ^{er} juillet	Jeudi 1 ^{er} juillet	Vendredi 1 ^{er} juillet	Samedi 1 ^{er} juillet remis vendredi 30 juin
Fête du Travail	Lundi 2 septembre	Lundi 7 septembre	Lundi 6 septembre	Lundi 5 septembre	Lundi 4 septembre
Action de Grâce	Lundi 14 octobre	Lundi 12 octobre	Lundi 11 octobre	Lundi 10 octobre	Lundi 9 octobre
Veille de Noël	Mardi 24 décembre	Jeudi 24 décembre	Vendredi 24 décembre	Samedi 24 décembre remis vendredi 23 décembre	Dimanche 24 décembre remis mercredi 27 décembre
Jour de Noël	Mercredi 25 décembre	Vendredi 25 décembre	Samedi 25 décembre remis jeudi 23 décembre	Dimanche 25 décembre remis mardi 27 décembre	Lundi 25 décembre
Lendemain de Noël	Jeudi 26 décembre	Samedi 26 décembre remis lundi 28 décembre	Dimanche 26 décembre remis lundi 27 décembre	Lundi 26 décembre	Mardi 26 décembre
Veille du Premier de l'an	Mardi 31 décembre	Jeudi 31 décembre	Vendredi 31 décembre	Samedi 31 décembre remis vendredi 30 décembre	Dimanche 31 décembre remis mercredi 3 janvier

ARTICLE 1 APPLICATION DES DISPOSITIONS PRÉVUES À L'ANNEXE « E »

Les expressions utilisées dans cette annexe ont la même signification que celles utilisées dans la convention.

L'employé à temps partiel est assujéti aux conditions de travail particulières prévues à cette annexe, à défaut de quoi, les conditions de travail prévues à la convention s'appliquent, sous réserve de l'énoncé de principe édicté à l'article 2 de cette annexe.

ARTICLE 2 PRINCIPE GÉNÉRAL

Les conditions de travail et avantages consentis à l'employé à temps partiel sont déterminés au prorata du temps travaillé ou du temps requis d'être travaillé, en faisant les adaptations nécessaires à la convention.

L'objectif visé par les parties est de faire en sorte que l'employé à temps partiel ne bénéficie pas de conditions de travail supérieures à celles du personnel permanent à temps complet ou du personnel régulier à temps complet.

ARTICLE 3 REMPLACEMENT À UN POSTE DE TRAVAIL À PLEIN TEMPS

L'employé peut demander d'être remplacé à un poste de travail à plein temps d'un même emploi s'il avait déjà occupé dans le passé ce même niveau d'emploi à plein temps. Dans ce cas, il voit son nom inscrit sur la liste des demandes de mutation et sa demande est traitée conformément aux dispositions de la clause 12.02 et les suivantes de la convention.

ARTICLE 4 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Seul le travail excédant une durée journalière normale ou une durée hebdomadaire normale tel que prévu à l'article 16 est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable, tel que prévu à l'article 17 de la convention.

ARTICLE 1 APPLICATION DES DISPOSITIONS PRÉVUES A L'ANNEXE « F »

Les expressions utilisées dans cette annexe ont la même signification que celles utilisées dans la convention.

L'employé suppléant est assujéti aux conditions de travail prévues à cette annexe.

ARTICLE 2 EMPLOYÉS SUPPLÉANTS

Les conditions de travail et avantages consentis à l'employé suppléant sont déterminés au prorata du temps travaillé ou du temps requis d'être travaillé, en faisant les adaptations nécessaires à la convention.

L'objectif visé par les parties est de faire en sorte que le personnel suppléant ne bénéficie pas de conditions de travail supérieures à celles de l'employé **permanent, sous réserve du 3^e paragraphe de l'article 12.06.**

ARTICLE 3 DISPOSITIONS RELATIVES AU CHEMINEMENT DE CARRIÈRE CHEZ L'EMPLOYEUR

- 3.01 Advenant que l'Employeur n'ait pas pu combler **un poste par des employés permanents ou réguliers**, il doit alors combler ce poste par le personnel suppléant dont le nom est inscrit sur la liste d'aptitude établie en application de l'article 12.07, avant de recruter à l'externe.
- 3.02 Advenant le cas où un employé suppléant est nommé à un poste régulier, il est assujéti à la période d'essai prévue à la clause 9.01 de la convention.

L'employé suppléant nommé à un poste régulier conserve au moins les droits et les avantages acquis lorsqu'il était suppléant.

ARTICLE 4 SERVICE CONTINU

- 4.01 Le service continu de l'employé suppléant est acquis à compter de la première date d'embauche, date depuis laquelle l'employé est au service de l'Employeur.
- 4.02 Si l'employé suppléant est nommé employé régulier et complète sa période d'essai, ses périodes effectives d'emploi à titre d'employé suppléant sont considérées pour déterminer son service continu.
- 4.03 Il y a interruption de service continu lorsqu'un employé suppléant n'est pas rappelé au travail à l'intérieur d'une période de douze (12) mois.
- 4.04 Le service continu reconnu est utilisé pour déterminer le quantum de vacances annuelles lorsque l'employé suppléant devient un employé régulier et pour déterminer l'admissibilité à l'assurance invalidité court terme.

4.05 Droit de rappel

L'employé suppléant acquiert un droit de rappel lorsqu'il a travaillé sept cents (700) heures ou plus au cours d'une période de douze (12) mois et que son rendement est satisfaisant.

4.06 Affectation

Les affectations se font parmi le personnel suppléant en considérant le plus apte à répondre aux besoins et en privilégiant celui dont l'arrêt de travail a été le plus long et après **que les étapes de l'article 12.02 aient été réalisées.**

4.07 Salaire

L'employé suppléant est rémunéré suivant les échelles de traitements prévues à l'annexe « A-1 » de la convention pour les emplois occupés.

ARTICLE 5 AUGMENTATION STATUTAIRE

Sous réserve des dispositions prévues ci-après, l'employé suppléant est admissible à l'augmentation statutaire, dès qu'il a été rémunéré pour mille huit cent vingt (1 820) heures normales de travail, consécutives ou non.

5.01 L'employé suppléant occupant une fonction supérieure est admissible à une augmentation statutaire dans une classe supérieure dès qu'il a été rémunéré pour mille huit cent vingt (1 820) heures normales de travail, consécutives ou non.

5.02 Le calcul de mille huit cent vingt (1 820) heures pour l'admissibilité à une augmentation statutaire dans la classe 2 comprend également les heures effectuées dans la classe 1, jusqu'à l'échelon correspondant au maximum de la classe 1; le calcul des heures pour l'admissibilité à une augmentation statutaire dans la classe 3 comprend également les heures effectuées dans les classes 1 et 2, jusqu'à l'échelon correspondant au maximum de la classe 2.

ARTICLE 6 ADMISSIBILITÉ - JOURS FÉRIÉS

6.01 Malgré la clause 19.03 de la convention, l'employé suppléant est régi par les dispositions suivantes lors d'un jour férié :

- a) dans le cas où il travaille un jour férié, il a droit au paiement d'une indemnité égale à une journée normale de travail en plus de son salaire régulier;
- b) dans le cas où il ne travaille pas un jour férié, il a droit au paiement de l'indemnité prévue au paragraphe précédent, s'il répond aux critères d'admissibilité suivants :
 - n'eut été du congé férié, l'employé suppléant aurait normalement travaillé le jour où survient ce congé;
 - l'employé suppléant ne doit pas s'être absenté du travail, sans l'autorisation de l'employeur ou sans une raison valable, soit la veille ou soit le lendemain du jour férié.

6.02 Fête Nationale

L'employé qui a reçu une rémunération pendant au moins dix (10) jours au cours de la période comprise entre le 1er et le 23 juin, a droit, pour la fête Nationale, au paiement d'une indemnité. Cette indemnité est égale à une journée normale de travail.

ARTICLE 7 VACANCES ANNUELLES

7.01 Les crédits de vacances sont établis au 1er mai, au prorata du nombre d'heures régulières rémunérées au cours de la période de référence. Les vacances doivent être prises au cours de la période du 1er mai au 30 avril de l'année suivante. La période de référence s'étend du 1er mai précédent au 30 avril de l'année en cours.

7.02 Le paiement des heures de vacances s'effectue au taux de salaire payé à l'employé suppléant lors de la dernière journée de travail précédant l'absence en vacances.

ARTICLE 8 CONGÉS PARENTAUX

Les dispositions de l'article 23 de la convention s'appliquent.

ARTICLE 9 MALADIES ET ACCIDENTS NON IMPUTABLES AU TRAVAIL

9.01 L'employé suppléant bénéficie des dispositions concernant l'assurance invalidité prévues à l'article 25.03 a) de la convention.

9.02 Malgré ce qui précède, l'employé suppléant ayant deux (2) ans ou plus de service continu au 1er mai d'une année, bénéficie des dispositions concernant les maladies et accidents non imputables au travail prévues à l'article 25.02, paragraphes a), b), c) et d) et de la bonification de présence au travail prévue à la clause 25.19. Dans le cas où l'employé suppléant est nommé à titre d'employé régulier, il continue de bénéficier de ces dispositions.

ARTICLE 10 MALADIES ET ACCIDENTS IMPUTABLES AU TRAVAIL

En cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail, l'employé suppléant bénéficie des dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

ARTICLE 11 RÉGIME DE RETRAITE

L'employé 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 12 ASSURANCE COLLECTIVE

L'employé suppléant ayant deux (2) ans ou plus de service continu au 1er mai d'une année et ayant complété un minimum de cinq cents (500) heures par année, bénéficie de l'assurance accident-maladie et de l'assurance annulation de voyage prévues à l'article 26 de la convention selon les modalités actuellement en vigueur. L'employé suppléant demeure couvert à la fin d'un mandat et assume sa part et celle de l'employeur tant qu'il y a maintien du lien d'emploi.

ARTICLE 13 COMPARUTION À TITRE DE JURÉ OU TÉMOIN

Les dispositions de la clause 24.03 de la convention s'appliquent à l'employé suppléant ayant deux (2) ans de service continu.

ARTICLE 14 PERFECTIONNEMENT

L'employé suppléant est régi par les dispositions de la clause 14.03 de la convention.

De plus, l'Employeur rembourse à l'employé, ayant soixante (60) mois de service continu ou plus, 80 % du coût des frais d'inscription de scolarité et des volumes obligatoires des cours d'étude de formation pertinents à l'exercice de l'emploi conformément aux conditions prévues à la clause 14.04 de la convention.

ARTICLE 15 AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

En plus d'être assujetti aux dispositions prévues à cette annexe, l'employé suppléant est également régi par les articles et clauses suivantes de la convention :

- Article 1 - Objet de la convention
- Article 4 - Retenue syndicale
- Article 6 - Procédure de grief, de mécontentement et d'arbitrage (en ce qui concerne les conditions le régissant)
- Article 13 - Mesures disciplinaires
- Article 15 - Traitements
- Article 16 - Heures de travail (à l'exception de la clause 16.14)
- Article 17 - Heures supplémentaires
- Article 18 - Primes
- Article 19 - Jours fériés et chômés
- Article 20 - Vacances
- Article 21 - Congés spéciaux
- Article 23 - Congés parentaux
- Article 24 - Congés pour affaires publiques et pour agir comme juré ou témoin (sauf si autrement prévu à la présente annexe)
- Article 30 - Indemnités pour l'utilisation d'une automobile, pour le transport et le stationnement
- Article 31 - Déplacements occasionnels
- Article 32 - Protection judiciaire
- Article 33 - Clauses diverses
- Article 36 - Droits acquis (en ce qui concerne les conditions le régissant)

ARTICLE 1 APPLICATION DES DISPOSITIONS PRÉVUES À L'ANNEXE « G »

Les expressions utilisées dans cette annexe ont la même signification que celles utilisées dans la convention.

L'employé temporaire est assujetti aux conditions de travail prévues à cette annexe.

Malgré ce qui précède, l'employé temporaire ayant deux (2) ans de service continu au 1^{er} mai d'une année et ayant complété un minimum de mille cinq cents (1 500) heures par année, bénéficie des dispositions suivantes de la convention :

Article 20 - Vacances

Article 21 - Congés spéciaux

Article 23 - Congés parentaux

Article 25.02

a), b), c) et d) - Maladie et accidents non imputables au travail. Dans le cas où l'employé temporaire est nommé à titre d'employé régulier, il continue de bénéficier de ces dispositions.

Article 25.19 - Bonification de présence au travail

Article 26 - Dispositions du régime d'assurance collective concernant l'assurance accident-maladie et l'assurance annulation de voyage

ARTICLE 2 PRINCIPE GÉNÉRAL

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.

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, sous réserve du 3^e paragraphe de l'article 12.06.**

ARTICLE 3 DISPOSITIONS RELATIVES AU CHEMINEMENT DE CARRIÈRE CHEZ L'EMPLOYEUR

3.01 Advenant que l'Employeur n'ait pas pu combler **un poste par des employés permanents ou réguliers**, il doit alors combler ce poste par le personnel temporaire dont le nom est inscrit sur la liste d'aptitude établie en application de l'article 12.07, avant de recruter à l'externe.

3.02 Advenant le cas où un employé temporaire est nommé à un poste régulier, il est assujetti à la période d'essai prévue à l'article 9.01 de la convention.

L'employé temporaire nommé à un poste régulier conserve au moins les droits et avantages acquis lorsqu'il était temporaire.

ARTICLE 4 SERVICE CONTINU

4.01 Le service continu de l'employé temporaire est acquis à compter de la première date d'embauche, date depuis laquelle l'employé est au service de l'Employeur.

- 4.02 Si l'employé temporaire est nommé employé régulier, sa période effective d'emploi à titre d'employé temporaire, est considérée pour déterminer son service continu.
- 4.03 Il y a interruption du service continu lorsqu'un employé n'est pas rappelé au travail à l'intérieur d'une période de douze (12) mois.
- 4.04 Le service continu reconnu est utilisé pour déterminer le quantum de vacances annuelles lorsque l'employé temporaire devient un employé régulier et pour déterminer l'admissibilité à l'assurance invalidité court terme.

ARTICLE 5 DROIT DE RAPPEL

L'employé temporaire acquiert un droit de rappel lorsqu'il a travaillé sept cents (700) heures ou plus au cours d'une période de douze (12) mois et que son rendement est satisfaisant.

Les rappels au travail se font en tenant compte de la date d'entrée en fonction chez l'Employeur à titre d'employé temporaire et des exigences des postes de travail.

ARTICLE 6 AUGMENTATION STATUTAIRE

Sous réserve des dispositions prévues ci-après, l'employé temporaire est admissible à l'augmentation statutaire prévue à l'article 11 de la convention dès qu'il a été rémunéré pour mille huit cent vingt (1 820) heures normales de travail, consécutives ou non.

ARTICLE 7 AUTRES CONGÉS ET AVANTAGES SOCIAUX

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 temporaire, en même temps que la paie, une gratification égale à 4 % du salaire gagné.

De même, l'Employeur verse en même temps que la paie, à titre d'indemnité de vacances annuelles, un montant aux employés ayant atteint le nombre d'années de service continu et le nombre d'heures travaillées **chez l'Employeur** inscrit au tableau suivant :

Condition au 31 décembre de l'année précédente	Pourcentage du salaire
Moins de deux (2) ans de service continu	4 %
Deux (2) ans de service continu et sept cents (700) heures travaillées chez l'Employeur au cours de l'année précédente	6 %
Quatre (4) ans de service continu et sept cents (700) heures travaillées chez l'Employeur au cours de l'année précédente	8 %
Dix (10) ans de service continu et sept cents (700) heures travaillées chez l'Employeur au cours de l'année précédente	8,2 %
Quinze (15) ans de service continu et sept cents (700) heures travaillées chez l'Employeur au cours de l'année précédente	8,4 %

L'employé peut bénéficier de vacances non-payées d'une durée équivalente au pourcentage qui lui est octroyé.

ARTICLE 8 CONGÉS FAMILIAUX

8.01 L'employé temporaire peut s'absenter du travail dans les cas suivants :

- a) à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur : **deux (2)** journées sans réduction de salaire et **trois (3)** autres journées sans salaire;
- b) à l'occasion du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants de même que du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur de son conjoint : une (1) journée sans salaire;
- c) à l'occasion de son mariage ou de son union civile : une (1) journée sans réduction de salaire;
- d) à l'occasion du mariage ou de l'union civile de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint : une (1) journée sans salaire.

8.02 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 lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées si l'employé justifie de soixante (60) jours de service continu.

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

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

8.03 L'employé peut s'absenter du travail pendant dix (10) journées par année, sans salaire, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents. Il doit avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations et pour limiter la durée du congé.

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent.

8.04 Dans les cas prévus aux clauses 8.01 a), b), 8.02 et 8.03 de cette annexe, l'employé doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible. Dans les cas prévus aux clauses 8.01 c) et d), l'employé doit aviser l'employeur de son absence au moins une (1) semaine à l'avance.

ARTICLE 9 CONGÉS PARENTAUX

L'employé temporaire bénéficie des dispositions de la *Loi sur les normes du travail*.

ARTICLE 10 MALADIES ET ACCIDENTS IMPUTABLES AU TRAVAIL

En cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail, l'employé temporaire bénéficie des dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

ARTICLE 11 RÉGIME DE RETRAITE

L'employé 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 12 SALAIRES

L'employé temporaire est rémunéré sur une base horaire, suivant les échelles de traitements prévues à l'annexe « A-1 » de la convention.

ARTICLE 13 HORAIRE DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Pour le personnel temporaire dont la majeure partie des tâches s'effectue à l'extérieur des bâtisses, les modalités de l'horaire de travail et des heures supplémentaires sont les suivantes :

- 13.1 Semaine normale distribuée suivant les besoins.
- 13.2 Les heures excédant le total des heures normales de travail effectuées dans une période de référence de quatre (4) semaines, sont transférées dans une banque de temps gérée par le service ou l'arrondissement. Ces heures sont compensées au taux régulier jusqu'à ce que l'employé effectue cent soixante (160) heures régulières de travail dans la période de référence.
- 13.3 Les heures ouvrant droit au paiement au taux des heures supplémentaires sont celles effectuées :
 - a) après dix (10) heures de travail payées au taux régulier dans une même journée;
 - b) après cent soixante (160) heures de travail payées au taux régulier dans une période de référence;
 - c) après 19 h du lundi au vendredi;
 - d) après 17 h le samedi;
 - e) le dimanche et les jours fériés.
- 13.4 Le taux régulier s'applique dès le début des activités d'une journée de travail.
- 13.5 La période de repas doit être d'un minimum de quarante (40) minutes et d'un maximum de deux (2) heures.
- 13.6 Une journée d'absence payée correspond à la durée d'une journée régulière selon l'horaire en vigueur au moment de l'année où survient l'absence.
- 13.7 L'employé qui se présente au lieu du travail à la demande expresse de son supérieur ou dans le cours normal de son emploi et qui travaille moins de trois (3) heures consécutives, a droit, hormis le cas fortuit, à une indemnité égale à trois (3) heures de son salaire horaire habituel.

13.8 L'employé a droit, s'il en fait la demande, de recevoir en paiement au taux régulier, le temps effectué en conformité avec la clause 13.2 de cette annexe, sur l'excédent de quarante (40) heures.

13.9 À la fin de la période d'emploi, le solde des heures au crédit de l'employé est payable au taux régulier.

Pour les autres employés temporaires, la semaine normale de travail est maintenue, à moins d'entente particulière entre les parties.

ARTICLE 14 ASSURANCE COLLECTIVE

L'employé temporaire ayant deux (2) ans ou plus de service continu au 1^{er} mai d'une année et ayant complété un minimum de **mille (1000)** heures par année, bénéficie des dispositions concernant l'assurance collective accident maladie et de l'assurance annulation de voyage prévues à l'article 26 de la convention. Il demeure couvert à la fin d'un contrat et assume sa part et celle de l'Employeur tant qu'il y a maintien de son lien d'emploi.

ARTICLE 15 COMPARUTION À TITRE DE JURÉ OU TÉMOIN

Les dispositions de la clause 24.03 de la convention s'appliquent à l'employé temporaire ayant deux (2) ans ou plus de service continu.

ARTICLE 16 PERFECTIONNEMENT

L'employé temporaire est régi par les dispositions de la clause 14.03 de la convention.

De plus, l'Employeur rembourse à l'employé temporaire, ayant soixante (60) mois de service continu ou plus, 80 % du coût des frais d'inscription de scolarité et des volumes obligatoires des cours d'étude de formation pertinents à l'exercice de l'emploi, conformément aux conditions prévues à la clause 14.04 de la convention.

ARTICLE 17 AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

En plus d'être assujéti aux dispositions prévues à cette annexe, l'employé temporaire est également régi par les articles et clauses suivants de la convention :

Article 1 - Objet de la convention

Article 4 - Retenue syndicale

Article 6 - Procédure de grief, de mécontentement et d'arbitrage (en ce qui concerne les conditions le régissant)

Article 13 - Mesures disciplinaires

Article 15 - Traitements (sauf si autrement prévu à la présente annexe)

Article 16 - Heures de travail, pour les employés non régis par l'article 13 de la présente annexe

Article 17 - Heures supplémentaires (sauf si autrement prévu à la présente annexe)

Article 18 - Primes

Article 19 - Jours fériés et chômés

- Article 24 - Congés pour affaires publiques et pour agir comme juré ou témoin (sauf si autrement prévu à la présente annexe)
- Article 30 - Indemnités pour l'utilisation d'une automobile, pour le transport et le stationnement
- Article 31 - Déplacements occasionnels
- Article 32 - Protection judiciaire
- Article 33 - Clauses diverses
- Article 36 - Droits acquis (en ce qui concerne les conditions le régissant)

**ANNEXE « H » CONDITIONS DE TRAVAIL S'APPLIQUANT AU PERSONNEL SUIVANT :
RÉPARTITEUR D'AUTOBUS TOURISTIQUES, AUXILIAIRE AUX
OPÉRATIONS DE DÉNEIGEMENT OU AUXILIAIRE AUX DONNÉES DE
CIRCULATION**

L'employé qui effectue des tâches de répartiteur d'autobus touristiques, d'auxiliaire aux opérations de déneigement ou auxiliaire aux données de circulation est régi par les conditions suivantes :

ARTICLE 1 SERVICE CONTINU

Le service continu est la période de temps ininterrompue pendant laquelle un employé est lié à l'Employeur. L'exécution du travail peut toutefois être intermittente sans qu'il y ait cessation du lien d'emploi entre l'Employeur et l'employé.

Le service continu est interrompu dans les cas suivants :

- a) lorsque l'employé abandonne volontairement son travail;
- b) lorsqu'il est congédié pour cause juste et suffisante;
- c) lorsqu'il refuse de se présenter au travail à quatre (4) reprises pendant sa période saisonnière d'embauche; les journées d'absence en maladie justifiées par des certificats médicaux et les absences dues à un accident du travail dûment reconnu par la Commission de la santé et de la sécurité du travail, ne sont pas comptabilisées comme des jours de refus de travailler;
- d) lorsque sa période d'emploi prend fin.

ARTICLE 2 SÉCURITÉ ET SANTÉ

Les dispositions de toute loi et de toute réglementation prévue par les lois visant à assurer la santé, le bien-être et la sécurité s'appliquent aux employés visés par cette entente.

ARTICLE 3 TRAVAIL

Les heures de travail sont généralement réparties entre 23 h 30 et 6 h pour les auxiliaires aux opérations de déneigement et selon les besoins pour les auxiliaires aux données de circulation et les répartiteurs d'autobus touristiques.

La rémunération débute à l'heure à laquelle l'employé est requis d'être au travail, en autant que ce dernier y soit présent.

ARTICLE 4 CONGÉS FAMILIAUX

4.01 L'employé peut s'absenter du travail dans les cas suivants :

- a) à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur: **deux (2)** journées sans réduction de salaire et **trois (3)** autres journées sans salaire;

- b) à l'occasion du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants de même que du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur de son conjoint : une (1) journée sans salaire;
- c) à l'occasion de son mariage ou de son union civile : une (1) journée sans réduction de salaire;
- d) à l'occasion du mariage ou de l'union civile de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint : une (1) journée sans salaire.

4.02 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 lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées si l'employé justifie de soixante (60) jours de service continu.

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

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

4.03 L'employé peut s'absenter du travail pendant dix (10) journées par année, sans salaire, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents. Il doit avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations et pour limiter la durée du congé.

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'Employeur y consent.

Dans les cas prévus aux clauses 4.01 a), b), 4.02 et 4.03, l'employé doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible. Dans les autres cas, il doit aviser l'Employeur de son absence au moins une (1) semaine à l'avance.

ARTICLE 5 AUTRES CONGÉS ET AVANTAGES SOCIAUX

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 une gratification égale à 4 % du salaire gagné.

De plus, à titre d'indemnité de vacances annuelles, l'Employeur verse un montant égal à 4 % du salaire gagné.

Ces montants sont versés en même temps que la paie.

ARTICLE 6 JOURS FÉRIÉS

Les jours fériés prévus à la *Loi sur les normes du travail* s'appliquent.

L'employé a droit au paiement d'une indemnité égale à la moyenne du salaire journalier des jours travaillés au cours de la période complète de paie précédant le jour férié, sans tenir compte de ses heures supplémentaires, s'il travaille lors d'un jour férié.

Dans le cas où l'employé ne travaille pas un jour férié, il a droit au paiement de l'indemnité prévue au paragraphe précédent, s'il répond aux critères d'admissibilité suivants :

- a) n'eut été du jour férié, il aurait normalement travaillé le jour où survient ce congé;
- b) il ne doit pas s'être absenté du travail, sans l'autorisation de l'employeur ou sans une raison valable, soit la veille ou soit le lendemain du jour férié.

ARTICLE 7 APPEL AU TRAVAIL

L'employé est rémunéré pour un minimum de deux (2) heures au taux régulier, pour chaque appel au travail. Lorsqu'il est rappelé au travail, une fois qu'il a quitté les lieux du travail, l'appel minimum est de trois (3) heures.

ARTICLE 8 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Le travail excédant une durée hebdomadaire de quarante (40) heures est rémunéré au taux horaire régulier majoré de 50 %.

ARTICLE 9 PROTECTION JUDICIAIRE

Les dispositions de l'article 32 de la convention s'appliquent.

ARTICLE 10 PRIMES DE QUART

Les dispositions de la clause 18.01 de la convention s'appliquent.

ARTICLE 11 TAUX DE SALAIRES

Les auxiliaires aux opérations de déneigement sont rémunérés au taux de l'échelon minimum de la classe 2, selon l'échelle de traitements apparaissant à l'annexe « A-1 » de la convention.

Les auxiliaires aux données de circulation sont rémunérés au taux de l'échelon minimum de la classe 1, selon l'échelle de traitements apparaissant à l'annexe « A-1 » de la convention.

Les répartiteurs d'autobus touristiques sont rémunérés au taux de l'échelon minimum de la classe 2, selon l'échelle de traitements apparaissant à l'annexe « A-1 » de la convention.

ARTICLE 12 PROCÉDURE DE GRIEF

Les conditions de travail de la présente entente peuvent faire l'objet de la procédure de grief prévue à l'article 6 de la convention collective.

ARTICLE 13 COTISATION SYNDICALE

L'Employeur déduit de la paie de chaque employé un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le Syndicat.

ARTICLE 14 DÉPLACEMENTS OCCASIONNELS

Les dispositions de l'article 31 de la convention s'appliquent.

ARTICLE 1 APPLICATION DES DISPOSITIONS PRÉVUES À L'ANNEXE « I »

Les expressions utilisées dans cette annexe ont la même signification que celles utilisées dans la convention.

L'employé saisonnier est assujéti aux conditions de travail prévues à la convention sous réserve des articles de la présente annexe.

ARTICLE 2 PRINCIPE GÉNÉRAL

Les conditions de travail et avantages consentis à l'employé saisonnier sont déterminés au prorata du temps travaillé ou du temps requis d'être travaillé, en faisant les adaptations nécessaires à la convention.

L'objectif visé par les parties est de faire en sorte que l'employé saisonnier ne bénéficie pas de conditions de travail supérieures à celles du personnel permanent **sous réserve du 3^e paragraphe de l'article 12.06.**

ARTICLE 3 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Seul le travail excédant une durée journalière normale ou une durée hebdomadaire normale tel que prévu à l'article 16 est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable, en vertu de l'article 17 de la convention.

ARTICLE 1 GÉNÉRALITÉS ET DÉFINITIONS

- 1.01 Les expressions utilisées dans cette annexe ont la même signification que celles utilisées dans la convention collective.
- 1.2 Le commis de bibliothèque est assujéti aux conditions de travail particulières prévues à cette annexe, à défaut de quoi, les conditions de travail prévues à la convention s'appliquent, sous réserve de l'énoncé de principe édicté à l'article 2 de la présente annexe.

ARTICLE 2 PRINCIPE GÉNÉRAL

- 2.01 Les conditions de travail et avantages consentis au commis de bibliothèque sont déterminés au prorata du temps travaillé, en faisant les adaptations nécessaires à la convention collective.

ARTICLE 3 HORAIRES PARTICULIERS

- 3.01 Les horaires particuliers de travail applicables sont convenus entre les parties et font partie intégrante de la convention collective. Ces horaires peuvent être modifiés en fonction des besoins de chaque **secteur d'affectation** et l'employé est informé de toute modification au moins trente (30) jours à l'avance. Toute modification d'horaire est soumise au comité de relations professionnelles pour acceptation avant sa mise en application. Sauf exception, tout nouvel horaire doit prévoir que l'employé bénéficie d'un congé hebdomadaire de deux (2) jours consécutifs, dont minimalement une (1) fin de semaine de congé par période de deux (2) semaines ou une (1) journée de fin de semaine par période de deux (2) semaines.

Les secteurs d'affectation sont les suivants :

- 1. Bibliothèques de proximité - secteur Beauport et Limoilou : bibliothèques Étienne-Parent, Chemin Royal, Fernand-Dumont, Saint-Charles, Saint-Albert et Canardière;**
- 2. Bibliothèques de proximité - secteur Charlesbourg-Les Rivières : bibliothèques Paul-Aimé-Paiement, Bon- Pasteur, Romain-Langlois, Jean-Baptiste-Duburger, Alette-Marchand et Lebourgneuf;**
- 3. Bibliothèques de proximité - secteur de La Haute-Saint-Charles : bibliothèques Neufchâtel, St-André, Chrystine-Brouillet, Félix-Leclerc et Le Tournesol;**
- 4. Bibliothèques de proximité - secteur Sainte-Foy, Sillery, Cap-Rouge et St-Sacrement : bibliothèques Collège-des-Jésuites, Monique-Corriveau, Charles-H-Blais, Roger-Lemelin et Champigny.**

ARTICLE 4 PROCÉDURES DE REMPLACEMENT

4.01 Établissement de la liste de disponibilité

Les employés ont la responsabilité de tenir à jour, en tout temps, leurs disponibilités aux fins de remplacements. Les remplacements s'effectuent par ancienneté selon les disponibilités.

4.02 Pour tout remplacement la priorité est donnée aux employés permanents de la même bibliothèque à tour de rôle, ensuite, aux autres employés **du secteur d'affectation.**

Pour tout remplacement de quatre (4) semaines et plus, l'Employeur offre le remplacement en priorité aux employés du même secteur d'affectation et ensuite aux employés des autres secteurs d'affectation. Lorsque l'employé accepte un remplacement de quatre (4) semaine et plus, l'horaire de ce poste devient le nouvel horaire de travail de l'employé pour le temps de ce remplacement.

ARTICLE 5 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

5.01 Malgré les dispositions de l'article 19 de la convention collective, les jours ci-dessous sont fériés et chômés aux dates suivantes :

- a) jour de Noël – 25 décembre;
- b) jour de l'An – 1er janvier.

Dans le cas où la bibliothèque est en opération pendant tout autre jour férié, les dispositions de cet article s'appliquent le jour même de l'événement et ne peuvent être reportées à une autre date.

Dans le cas où la bibliothèque n'est pas en opération le dimanche de Pâques, l'employé dont l'horaire prévoit normalement une journée de travail peut, à son choix, puiser dans ses banques de congé pour combler cette journée ou être sans rémunération.

ARTICLE 6 BÉNÉFICES ÉTABLIS AU PRORATA

6.01 Le nombre d'heures de congés fériés accordées à un employé et le partage des primes d'assurance accident-maladie se calcule au prorata des heures effectivement travaillées à taux régulier, et ce, entre le 1^{er} mai de l'année et le 30 avril de l'année suivante (ci-après la « période de référence »).

6.02 L'octroi et la prise des heures de congés fériés sont régis par les règles suivantes :

- a) Au 1^{er} mai de chaque année, le nombre d'heures à inscrire à la banque de congés fériés de l'employé est établi en fonction des heures effectivement travaillées pendant la période de référence se terminant le 30 avril précédent.
- b) Un employé ne peut voir inscrire à sa banque d'heures de congés fériés plus quatre-vingt-onze (91) heures, et ce, pour chaque période de référence.

- c) Lorsqu'un jour férié et chômé coïncide avec un jour de travail prévu à l'horaire régulier de l'employé, l'Employeur déduit de la banque des congés fériés de l'employé, le nombre d'heures correspondant à celui prévu à son horaire régulier.
- d) Lorsque l'employé est requis de travailler un jour férié, celui-ci est rémunéré selon le taux prévu à l'article 17 de la convention collective.
- e) L'employé utilise au cours de chaque période de référence, toutes les heures de congés fériés en banque, à défaut de quoi, celles qui sont en banque au 30 avril, lui sont payées sur la première paie du mois de juin suivant.

Malgré ce qui précède, l'employé qui a bénéficié, au cours de la période de référence, d'un congé autorisé par la convention collective voit les heures de congés fériés en banque reporté à l'année suivante.

- f) L'employé qui a, au cours de la période de référence précédente, utilisé un nombre d'heures de congés fériés supérieur à celui auquel il avait droit, voit sa banque d'heures de congés réduite de ce nombre d'heures, et ce, à moins qu'il n'accepte de réduire le nombre d'heures apparaissant dans une autre banque de congés.

6.03 Le partage des primes d'assurance accident-maladie est régi par les règles suivantes :

- a) Pendant l'année de référence, les primes d'assurance accident-maladie sont prélevées sur la paie de l'employé au prorata des heures régulières de travail prévues à son horaire régulier de travail (heures prévues à la fiche de titularisation).
- b) Au 1er mai de chaque année, les primes d'assurance accident-maladie, pour la période de référence se terminant le 30 avril précédent, sont ajustées au prorata des heures régulières effectivement travaillées pendant cette période. Si des cotisations doivent être remboursées à l'employé pour cette période, elles lui sont payées sur la première paie du mois de juin suivant.

Il est entendu que l'Employeur assume toute la cotisation de l'Employeur lorsqu'un employé a effectivement travaillé, pendant la période de référence se terminant le 30 avril précédent, une moyenne de 28 heures et plus par semaine.

6.04 La prime d'assurance-vie est assumée à 100 % par l'employeur. L'assurance-vie est égale à une fois (1x) le salaire annuel de l'employé, déterminé selon les heures hebdomadaires de travail qui sont indiquées à la fiche de titularisation de l'employé.

Les primes d'assurance **santé** de l'employé **permanent** à temps partiel sont établies au prorata des heures régulières hebdomadaires de travail, tel qu'autorisé par écrit par son supérieur immédiat sur le formulaire établi à cette fin.

Il est entendu que l'Employeur assume toute la cotisation de l'Employeur lorsqu'un tel employé est autorisé à travailler 28 heures et plus par semaine.

ARTICLE 1 APPLICATION DES DISPOSITIONS PRÉVUES À L'ANNEXE « K »

Les expressions utilisées dans cette annexe ont la même signification que celles utilisées dans la convention.

Les conditions de travail prévues à la convention collective s'appliquent au personnel visé par la présente annexe à moins qu'elles ne soient incompatibles avec les conditions de travail particulières prévues ci-après.

ARTICLE 2 HORAIRES PARTICULIERS

Les horaires particuliers de travail applicables sont convenus entre les parties et font partie intégrante de la convention collective. Ces horaires peuvent être modifiés en fonction des besoins et l'employé est informé de toute modification au moins trente (30) jours à l'avance. Toute modification d'horaire est soumise au comité de relations professionnelles pour acceptation avant sa mise en application.

Personnel régulier/permanent (horaire de 35 jours)

L'employé est assujéti à un horaire en rotation de jour/soir/nuit ou de jour/soir, sept jours par semaine étant entendu que l'ancienneté d'un employé permanent est privilégiée pour l'octroi de l'horaire jour/soir pour les 3 seniors par équipe dont 1 est affecté aux plaintes en différées. Lorsque l'équipe est affectée de nuit, ce dernier sera basculé sur l'horaire de jour.

L'employé affecté au poste de senior doit être entièrement formé et fonctionnel sur tous les postes de travail avant de pouvoir occuper ce poste. Lorsque ce poste est vacant, il est offert en début de cycle suivant à l'exception de la période de vacances.

Le quart de travail est d'une durée de huit (8) heures quinze (15) minutes. Les horaires sont établis sur un cycle de trente-cinq (35) jours dont vingt-et-un (21) sont travaillés.

L'employé a droit à une période de repas de quarante (40) minutes payées au cours de son quart de travail. Cette période sera débutée entre la 3^e et la 6:05 heure de son quart de travail. Durant la période de repas, il demeure en disponibilité. Cette période de repas doit être continue. Lorsque la période de quarante (40) minutes n'a pu être prise ou a été interrompue pour les besoins du service, la période non prise est remise le même jour. Si elle ne peut être remise le même jour, les dispositions de l'article 17 de la convention collective s'appliquent.

Chaque employé bénéficie d'une période de repos de quinze (15) minutes vers le milieu de chaque demi-quart de travail. Si pour des besoins urgents l'employé n'est pas en mesure de la prendre, l'employeur doit lui remettre ou la payer.

Les remplacements sur les postes vacants durant les pauses et les périodes de repas, peu importe la nature du poste, sont effectués prioritairement par les personnes occupant les postes de l'horaire jour/soir (senior).

Les quinze (15) premières minutes du quart de travail sont réservées à une rencontre de transfert d'information (briefing).

En évaluant les besoins opérationnels, lorsque le bloc complet du senior doit être comblé en entier, il sera alors offert par ancienneté parmi le personnel régulier de son équipe d'origine.

Les heures des quarts de travail sont les suivantes :

Horaire jour/soir/nuit	Horaire jour/soir (senior)
Jour : 7h00 à 15h15	Jour : 7h00 à 15h15
Soir : 15h00 à 23h15	Soir : 15h00 à 23h15
Nuit : 23h00 à 7h15	

ARTICLE 3 PERFECTIONNEMENT

Personnel régulier/permanent (horaire de 35 jours)

Afin de compléter le nombre d'heures annuelles requis pour la période du 1^{er} mai au 30 avril suivant, l'employé doit remettre, en plus des heures prévues à l'horaire, l'équivalent de douze (12) heures de travail pour des besoins de formation donnée par l'Employeur, ces heures sont réparties comme suit :

- Une journée complète de huit (8) heures de formation obligatoire. Si l'Employeur se voit contraint de ne pouvoir accorder la formation, les huit (8) heures sont reportables à l'année suivante;
- Deux (2) rencontres annuelles de deux (2) heures cédulées avant le quart de travail de soir, soit à 13 h. Ces rencontres sont prévues au moins 48 heures à l'avance et sont obligatoires. Les cas particuliers font l'objet de discussion avec le supérieur immédiat.
- L'employé qui, pour des motifs jugés sérieux et valables par son supérieur, ne peut se présenter à la formation de huit (8) heures et/ou aux rencontres de deux (2) heures, doit remettre ces heures à même ses banques de crédits de congé ou les remettre en temps travaillé, mais non rémunéré dans les trente jours suivants.
- L'employé qui ne peut se présenter à la formation de huit (8) heures et aux rencontres pour motif de maladie doit assister à la formation ou aux rencontres d'une autre équipe. Si l'Employeur ne peut céder l'employé aux rencontres précitées, ces heures sont considérées comme remises.

ARTICLE 4 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

A) Attribution des heures supplémentaires – Temps volontaire

Le travail accompli en plus de la journée normale de travail (8H15m) est considéré comme des heures supplémentaires. Le temps à remettre ou la formation ne sont pas considérés comme du temps supplémentaire.

Lorsque les employés suppléants sont en nombre insuffisant pour effectuer le travail aux taux réguliers, la Ville offre les heures à effectuer, au taux du temps supplémentaire, sur une base volontaire aux employés qui effectuent habituellement ce travail.

Le nom de ces employés est inscrit sur une liste prévue à cet effet, et le travail est réparti le plus équitablement possible selon la séquence suivante :

- i. L'employé permanent et régulier prévu au travail sur le quart de travail précédent l'octroi du temps supplémentaire.
- ii. L'employé permanent régulier en congé.
- iii. L'employé suppléant ayant le moins de temps supplémentaire effectué.

À moins de circonstance exceptionnelle, l'employeur doit laisser un message (maximum de deux numéros de téléphone) à l'employé qu'il a tenté de joindre. S'il rappelle et que le temps supplémentaire n'est pas octroyé, le superviseur pourra lui donner et le refus sera effacé.

Un employé non rejoint se voit additionner un refus de 8;15 à son compte alors, il prendra sa place sur la liste et n'aura pas de priorité de rappel pour une autre activité pour un même quart de travail.

Si un employé qui n'a pas été rejoint et qu'un autre temps supplémentaire se libère sur le même quart de travail, l'employé sera rappelé avant de procéder à l'attribution du temps supplémentaire en temps commandé. L'employé a le choix d'accepter ou de refuser, mais cela ne peut constituer un deuxième refus pour le même quart de travail.

L'employeur va afficher le cumulatif des heures supplémentaires offertes. Le registre d'activité journalière sera disponible en tout temps pour les gens qui veulent le consulter.

Advenant un manquement aux règles d'attributions, l'employeur devra compenser. L'employé lésé a la responsabilité de sélectionner un temps supplémentaire sur deux cycles de 35 jours incluant celui en cours.

Règle générale, tous les employés du 911 ne peuvent effectuer plus de 16 heures consécutives. Ils doivent profiter d'une période de repos minimale de 7 heures.

B) Attribution des heures supplémentaires – Temps commandé

Lorsque les employés mentionnés aux paragraphes précédents sont en nombre insuffisant pour effectuer ce travail, la Ville peut alors désigner les employés qui effectueront ce travail en temps commandé au taux du temps supplémentaire, et ce, parmi celles et ceux qui effectuent habituellement ce travail selon la séquence suivante :

- i. l'employé suppléant déjà au travail, en débutant par celle ou celui qui a le moins de service continu et qui n'est pas déjà rémunéré au taux des heures supplémentaires;
- ii. l'employé suppléant en congé (hebdo/férié/compensé) en débutant par celui qui a le moins de service continu;
- iii. l'employé permanent régulier déjà au travail, en débutant par celle ou celui ayant le moins service continu et qui n'est pas déjà rémunéré au taux des heures supplémentaires;
- iv. l'employé permanent régulier en congé (hebdo/férié/compensé) en débutant par celui qui a le moins de service continu;
- v. l'employé en vacances ou en congé spécial débutant par l'employé suppléant.

Règle générale, les heures supplémentaires en temps commandé n'excèdent pas une durée de 4 heures, lorsque ces heures sont effectuées en continuité avec le début ou la fin du quart de travail de l'employé. Lorsque l'employé est en congé, les heures supplémentaires en temps commandé n'excèdent pas une durée de 8 heures 15 minutes.

Il est important de noter qu'afin de répartir le temps supplémentaire le plus équitablement possible, un refus ou un non rejoint est additionné comme étant du temps effectué. De plus, dans le cadre de l'attribution du temps supplémentaire volontaire, l'employeur ne rappellera pas un employé s'il a déjà refusé la période de travail à offrir.

Un employé au travail à l'intérieur de l'unité d'accréditation affecté à d'autres tâches ne peut se voir attribuer un refus.

Le cumulatif du temps supplémentaire est remis à zéro lors du premier cycle au changement d'équipe annuel.

Un employé suppléant qui devient régulier se voit ajuster son cumulatif d'heures supplémentaires équivalent à l'employé permanent ayant le plus d'heures de temps supplémentaire effectuées à l'intérieur de l'équipe.

ARTICLE 5 CONGÉS

A) Vacances

- Les crédits de vacances annuelles sont accordés conformément à la clause 20.01 de la convention en tentant compte qu'un quart de travail est d'une durée de 8 h quinze (15) minutes. Toute fraction de jour est arrondie à la demie supérieure.
- Le directeur du service ou de l'arrondissement, ou son représentant, autorise les vacances
- Entre le 1^{er} juin et le 1^{er} septembre de chaque année, l'employé ayant les crédits de vacances nécessaires peut prendre jusqu'à un maximum de 5 blocs de vacances continues ou non à son choix. Toutefois, un employé peut prendre plus que ce maximum de 5 blocs si, après l'expression du choix des vacances de son groupe, il reste des périodes disponibles, le tout étant obligatoirement soumis aux normes édictées par la clause 20.04 de la convention collective.
- Si un ou des blocs de vacances demeurent disponibles ou qu'ils deviennent disponibles, ils sont offerts, prioritairement à l'employé permanent ayant le plus d'ancienneté, par la suite, on considère l'employé régulier ayant le plus de service continu et en dernier lieu, l'employé suppléant toujours en respect du service continu. Une personne peut choisir seulement un bloc. Si personne ne prend le ou les blocs disponibles, ces blocs seront alors offerts à la journée, en respect de l'ordre précédemment établi.

Un employé doit s'assurer qu'il dispose en tout temps des crédits de vacances nécessaires afin de pouvoir s'absenter pendant les périodes qu'il a choisies pour ses vacances annuelles. Dans le cas contraire, les vacances planifiées sont automatiquement annulées et les blocs sont offerts selon les règles établies.

Jusqu'à trois (3) employées ou employés sont autorisés à prendre des vacances ou des congés en même temps. L'employée ou employé bénéficiant de l'horaire de travail jour-soir est considéré être de nuit lorsque l'équipe à laquelle elle ou il est affecté est de nuit.

Pour l'octroi des vacances ou congés, l'employé affecté (plaintes en différées) ne fait pas partie du ratio d'attribution des vacances des équipes.

B) Annulation d'un congé

L'annulation d'un congé autre que les vacances annuelles est possible si personne n'est assigné au remplacement.

C) Attribution des congés

L'employé doit faire une demande de congé au plus tard 16 heures avant le début de celui-ci.

D) Heures début et heures fin

Les congés des heures début et heures fin de quart de travail sont accordés selon les besoins du Service à raison d'une (1) personne par groupe, comme suit, et ils peuvent être accordés même si la personne est en temps commandé ou en temps supplémentaire.

Pour les postes seniors

- Il peut être accordé à un (1) employé seulement, une (1) heure en début du quart de travail;
- Il peut être accordé à un (1) employé seulement, une (1) heure en fin de quart de travail.

Pour le personnel du 911 autre que les seniors affecté sur les équipes

- Il peut être accordé à un (1) employé seulement, une (1) heure en début du quart de travail;
- Il peut être accordé à un (1) employé seulement, une (1) heure en fin de quart de travail.

Pour l'ensemble des employés affectés aux plaintes en différé (PED)

- Il peut être accordé à un (1) employé seulement, une (1) heure en début du quart de travail;
- Il peut être accordé à un (1) employé seulement, une (1) heure en fin de quart de travail.

Les demandes de congé d'heure de début et /ou de fin de quart ne sont pas transférables d'un groupe à l'autre.

Les congés d'une (1) heure en début de quart de travail sont autorisés par le superviseur en poste sur le quart de travail précédent.

Les congés d'une (1) heure à la fin du quart sont autorisés par le superviseur en poste sur le quart pour lequel la demande est faite.

Les crédits nécessaires pour la prise de ces congés sont puisés dans les banques de crédits de l'employé, et ce, selon les règles prévues à la convention collective pour la prise des congés.

ARTICLE 6 PRIMES

En remplacement des primes prévues à l'article 18 et des contraintes à travailler les jours fériés prévus à l'article 19 de la convention, l'employé reçoit la prime ci-dessous selon son affectation:

- Horaire jour/soir/nuit 8,9 %
- Horaire jour/soir 7,9 %

ARTICLE 7 JOURS FÉRIÉS CHÔMÉS

L'employé bénéficie au cours d'une période de douze (12) mois débutant le 1^{er} mai, en remplacement des jours fériés dont elle ou il ne jouit pas à quatre-vingt-onze (91) heures de congés payés y incluant la Fête nationale du Québec.

ARTICLE 8 VACANCES – SPÉCIAUX

L'employé bénéficie des crédits de vacances annuelles prévues à la convention collective.

L'employé bénéficie des crédits de congés spéciaux jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) heures annuellement.

Les divers crédits de congés sont déduits des banques de l'employée ou l'employé à raison de huit (8) heures quinze (15) minutes par quart de travail. Attention ici les vacances se prennent en 4 heures et les spéciaux en demi-heure.

ARTICLE 9 CHANGEMENT DE QUART DE TRAVAIL

Notamment, selon les besoins et avec l'autorisation du superviseur, deux employés peuvent échanger entre eux des quarts de travail pourvu que cet échange ne cause pas de paiement à taux supplémentaires ou autre frais selon les règles suivantes :

- 1) Doit être fait entre deux personnes;
- 2) Aucun changement avec des trous dans l'horaire;
- 3) Ne doit pas avoir pour effet qu'une des deux personnes se trouve à travailler 2 quarts en continuité ou un quart de nuit et un quart de soir;
- 4) Respect du nombre de nouveaux sur l'horaire;
- 5) Lorsque le changement de quart de travail s'effectue entre deux employés réguliers, les 2 quarts de travail impliqués par le changement de poste doivent se faire à l'intérieur d'une période de 5 semaines;
- 6) Lorsque le changement de quart implique un employé suppléant, le remplacement doit se faire à l'intérieur de l'horaire ou le changement de quart a été demandé (bloc 2 semaines);
- 7) Une personne en changement de quart de travail ne peut pas prendre congé sauf dans le cas de 2 seniors qui sont sur la même équipe;
- 8) Lorsque le changement de quart de travail implique un jour férié, un suppléant ne peut pas remplacer un régulier.

Un employé peut se faire remplacer maximum une heure début ou une heure fin par une autre à condition que cela n'occasionne pas de paiement de temps supplémentaire.

ARTICLE 10 MANDATS SPÉCIAUX

- Offert à tout le personnel;
- Sur une base volontaire selon les compétences recherchées;
- Pour les mandats ou cela est applicable, favoriser un principe d'alternance;
- Dans le cas où des permanents ou réguliers et des suppléants sont admissibles, privilégier le permanent régulier;
- Il est important de préciser que les mandats spéciaux ayant une incidence sur les horaires de travail doivent être donnés par ancienneté en tenant compte des paragraphes précédents sauf le principe d'alternance.

ARTICLE 11 HORAIRE RÉDUIT DE TRAVAIL

L'employé qui désire réduire la durée de sa semaine normale de travail transmet sa demande au moins un (1) mois à l'avance à son directeur de service ou d'arrondissement avec copie au directeur du Service des ressources humaines. La durée minimale de l'affectation doit être de trois (3) mois.

Si cette autorisation est accordée, l'Employeur en fixe les conditions. Cette autorisation pourra être révisée si l'expérience ne permet pas de répondre adéquatement aux besoins **du service**. En tout temps, il doit y avoir un nombre suffisant d'employés pour répondre à ces besoins.

L'employé qui a réduit sa semaine de travail ne peut pas faire de temps supplémentaires. Il ne peut également être soumis aux règles du temps commandé à moins de circonstances exceptionnelles.

Malgré les dispositions de l'article 23.29 de la convention collective, il est permis à l'employé visé par la présente annexe d'obtenir un congé partiel sans traitement de 66 % pouvant s'échelonner jusqu'au 1er octobre de l'année où l'enfant débute le programme scolaire de première année ou atteint 6 ans d'âge.

PERSONNEL SUPPLÉANT

ARTICLE 12 PRINCIPE GÉNÉRAL

En plus d'être assujetti aux dispositions prévues à cette annexe, l'employé suppléant est également régi par l'annexe F.

Les conditions de travail et avantages consentis au personnel sont déterminés au prorata du temps travaillé, en faisant les adaptations nécessaires à la convention et ses annexes.

ARTICLE 13 HORAIRE

- L'employé suppléant travaille sur un quart de travail de huit (8) heures et quinze (15) minutes. Il ne peut effectuer plus de 1820 heures régulières de travail annuellement;
- Un employé suppléant ne peut effectuer 2 quarts de travail au taux régulier dans une même journée;
- Les heures de travail sont réparties comme suit :
 - L'employé suppléant peut travailler jusqu'à un maximum de 9 quarts de travail par période de 14 jours;
 - À compter du mois de septembre de chaque année, le nombre de quarts de travail par période de 14 jours peut être réduit à moins de 9 afin qu'annuellement, les heures travaillées n'excèdent pas 1820 heures. L'employé est avisé à chaque période de 14 jours du nombre de quarts qu'il est appelé à travailler au taux régulier. À l'excédent de ce nombre de quarts travaillés, l'employé est rémunéré au taux du temps supplémentaire;
 - Pour la période durant laquelle l'employé suppléant qui n'est pas affecté sur une équipe est appelé à travailler 9 quarts de travail par période de 14 jours, les heures effectuées au-delà de 74 heures et 15 minutes ouvrent droit au paiement des heures supplémentaires.
- L'employé a droit à une période de repas de quarante (40) minutes payée au cours de son quart de travail. Cette période sera débutée entre la 3^e et la 6.05 heure de son quart de travail. Durant la période de repas, il demeure en disponibilité. Cette période de repas doit être continue. Lorsque la période de quarante (40) minutes n'a pu être prise ou a été interrompue pour les besoins urgents du service, elle est remise le même jour. Si elle ne peut être remise le même jour, les dispositions de l'article 17 de la convention collective s'appliquent;
- Chaque employé bénéficie d'une période de repos de quinze (15) minutes vers le milieu de chaque demi-quart de travail. Si pour des besoins urgents l'employé n'est pas en mesure de la prendre, l'employeur doit lui remettre ou la payer;
- L'employé suppléant est tenu d'assister aux rencontres de transfert d'information «briefing»;
- L'employé suppléant affecté sur une équipe suit l'horaire de l'équipe, ce qui signifie que sur une période de cinq (5) horaires de travail (dix (10) semaines), deux (2) de ces horaires seront de sept (7) quarts, deux (2) de neuf (9) quarts et un (1) de dix (10) quarts. Les heures additionnelles ouvrent droit au paiement des heures supplémentaires;
- L'employé suppléant reçoit les primes prévues à l'article 18 de la convention collective;
- L'employé suppléant affecté sur un remplacement ne peut, une fois son remplacement terminé, supplanter un autre suppléant affecté sur un remplacement de longue durée;
- L'employé suppléant affecté, selon les besoins de personnel sur une équipe de travail dans le cadre du projet pilote, pourra, au terme de cette affectation, supplanter un suppléant ayant une affectation sur un remplacement de longue durée;
- Un employé suppléant qui n'est plus ou peu disponible doit donner sa démission toutefois, l'employeur pourra le réembaucher s'il le juge à propos. Il sera alors considéré comme un nouvel employé et sa date pour le service continu deviendra la date de sa réembauche.

ARTICLE 14 SERVICE CONTINU

Les employés suppléants sont classés selon la séquence suivante :

- Date embauche;
- Résultats du concours (examens + entrevues);
- S'il y a égalité, le rang entre les préposés suppléants où il y a égalité sera attribué par tirage au sort.

ARTICLE 15 FORMATION

Deux (2) rencontres annuelles de deux (2) heures cédulées avant le quart de travail de soir, soit à 13 h, pour chacune des équipes. Ces rencontres sont prévues au moins 48 heures à l'avance et sont obligatoires. Ces heures sont rémunérées au taux des heures supplémentaires pour le personnel suppléant.

ARTICLE 16 AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

À la signature de cette annexe, toutes les lettres d'entente ou compte-rendu de CRT deviennent caduques.

L'employé étudiant est assujéti aux conditions de travail prévues à cette annexe.

- 1.1 Les étudiants bénéficient d'un horaire flexible. Ils doivent réaliser quotidiennement 7 h de travail pour un maximum hebdomadaire de 35 h ;
- 1.2 Les heures de travail hebdomadaires effectués au-delà de 35 h sont payées au taux de 150% ;
- 1.3 Lors de son embauche, le salaire de l'étudiant est déterminé selon la grille suivante et en fonction du plus récent degré scolaire complété par l'étudiant :

Degré scolaire complété	Taux horaire
Secondaire V	Salaire minimum + 0,50 \$
Collégial I	Salaire minimum + 1,00 \$
Collégial II	Salaire minimum + 1,50 \$
Collégial III	Salaire minimum + 2,00 \$
Universitaire I	Salaire minimum + 2,50 \$
Universitaire II	Salaire minimum + 3,00 \$
Universitaire III	Salaire minimum + 3,50 \$
Universitaire IV	Salaire minimum + 4,00 \$
Maîtrise et niveau supérieur	Salaire minimum + 4,50 \$

- 1.4 En plus d'être assujéti aux dispositions prévues à cette annexe, l'employé étudiant est également régi par les articles et clauses suivantes de la convention :

- Article 1 - Objet de la convention
- Article 4 - Retenue syndicale
- Article 6 - Procédure de grief, de mésentente et d'arbitrage (en ce qui concerne les conditions le régissant)
- Article 13 - Mesures disciplinaires
- Articles 19.01 et 19.02 Jours fériés et chômés
- Article 31 - Déplacements occasionnels

ANNEXE « M » 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 de travail effectuées, dans le cadre de ces interventions, entre 35h et 40h sont payées à taux simple.

Les heures hebdomadaires de travail effectuées au-delà de quarante (40) heures sont payées au taux de 150%.
- 1.3 Les heures hebdomadaires travaillées au-delà de 35 h ne sont pas admissibles au régime de retraite des employés fonctionnaires de la Ville de Québec.
- 1.4 En plus d'être assujetti aux dispositions prévues à cette annexe, l'employé visé est également régi par les dispositions prévues à la convention collective mis à part celles portant sur le temps supplémentaire prévu à l'article 17.

Demande d'intervention lorsque l'état d'urgence local est décrété

« État d'urgence local » : 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.

LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
LA VILLE DE QUÉBEC
ET
LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE QUÉBEC

Régimes de retraite

1. Nouveau régime de retraite distinct

Un nouveau régime de retraite à prestations déterminées est mis en place par la Ville de Québec. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2005 et il couvre l'ensemble des fonctionnaires municipaux (cols blancs). La participation des fonctionnaires municipaux aux régimes de retraite actuels (à prestations déterminées ou à cotisation déterminée) de même qu'aux régimes d'épargne retraite collectifs cesse le 31 décembre 2004.

2. Prestations et cotisations uniformes

À compter du 1^{er} janvier 2005, tous les fonctionnaires municipaux ont droit, au titre du service reconnu depuis cette date, à des prestations établies selon la même formule (sous réserve des cas particuliers visés au point 8). Le taux de cotisation est également le même pour l'ensemble de ces employés.

3. Maintien intégral des prestations accumulées au 31 décembre 2004

Aucun changement n'est apporté aux prestations découlant des régimes actuels pour le service accompli jusqu'au 31 décembre 2004 (sous réserve de l'article 6.3 ci-après).

4. Regroupement des régimes actuels

Tous les régimes de retraite à prestations déterminées ou à cotisation déterminée auxquels participent des fonctionnaires municipaux sont scindés au 31 décembre 2004 (ou fusionnés dans le cas de Sainte-Foy). À cette fin, le passif des fonctionnaires municipaux (participants actifs) et des participants non actifs et des bénéficiaires visés (cols blancs retraités ou ayant quitté avec une rente différée) est transféré au nouveau régime de retraite. L'actif transféré de chaque régime sera établi selon les règles de répartition prévues par la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (Loi RCR). On tiendra compte également de l'effet des comptabilités séparées déjà convenues, le cas échéant.



Les parties conviennent d'offrir aux employés, dont les droits seront du type à cotisation déterminée pour le service antérieur au 1^{er} janvier 2005, de convertir ces cotisations, sur base volontaire, en prestations déterminées. Cette conversion doit toutefois être neutre pour la caisse de retraite et n'entraîner aucune hausse de la cotisation de la Ville. Les modalités de conversion seront prévues dans le nouveau régime.

Le compte que l'employé détient dans un REER collectif n'est pas transféré dans le nouveau régime de retraite. Les parties conviennent toutefois d'offrir aux employés concernés de transférer au nouveau régime de retraite, sur base volontaire, les sommes qu'ils détiennent dans ces REER. Ce transfert doit toutefois être neutre pour la caisse de retraite et n'entraîner aucune hausse de la cotisation de la Ville. Ces sommes pourraient être gérées soit sur la base de cotisations volontaires ou encore servir à racheter des années selon les modalités du régime à prestations déterminées en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2005. Les modalités de conversion sont prévues dans le nouveau régime.

L'ordre des opérations de scissions ou de fusion et les modalités afférentes sont déterminées par la Ville en tenant compte des opérations similaires qui pourraient être requises le cas échéant pour d'autres catégories d'employés.

5. Prestations du nouveau régime de retraite

5.1 Niveau de la rente de retraite

Le niveau de la rente payable à l'âge normal de retraite (65 ans) est de 2,25 % du salaire maximal moyen, sur une période de 36 mois, par année de service reconnu après 2004. Aucun service n'est reconnu après l'âge de 65 ans. Une prestation de raccordement de 0,15 % du même salaire est également payable à compter de la date à laquelle l'employé peut avoir droit à une rente anticipée sans réduction (selon les critères énoncés à la section 5.2), et ce, jusqu'à l'âge de 65 ans. Les limites relatives au niveau de la prestation de raccordement prescrites par la *Loi de l'impôt sur le revenu* peuvent s'appliquer dans certains cas de retraite anticipée.

Le salaire admissible correspond au salaire régulier de base et exclut toute autre rémunération, telle celle résultant du temps supplémentaire. Le salaire admissible est limité à celui prévu par l'*Agence du revenu du Canada*.

La rente du participant est réduite à compter de l'âge de 65 ans. Cette réduction est égale, pour chaque année de service postérieure au 31 décembre 2004, à 0,7 % du salaire maximal moyen sur 36 mois (visé au premier alinéa) jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles (MGA) moyens pour ces 36 mois. Cette réduction s'applique sans égard au niveau de la prestation payable au participant par le Régime des rentes du Québec.

5.2 Retraite anticipée

Un participant peut prendre sa retraite avant 65 ans sans réduction du niveau de sa rente accumulée dès qu'il satisfait à l'un des critères suivants :

- ❖ avoir atteint 55 ans et compter au moins 25 ans de service;
- ❖ avoir atteint 60 ans et compter au moins 15* ans de service;
- ❖ compter au moins 32 ans de service (indépendamment de l'âge).

Un participant peut aussi prendre sa retraite s'il a atteint 55 ans et compte au moins 15 ans de service. Dans un tel cas sa rente (incluant la prestation de raccordement) est réduite de 0,25 % par mois pour les premiers 24 mois d'anticipation et de 0,375 % par mois par la suite jusqu'à la date où il aurait eu droit à une rente sans réduction (à cette fin le service est projeté). Le participant de 55** ans qui compte moins de 15 ans de service peut anticiper sa rente sur base d'équivalence actuarielle.

Le service se détermine en fonction de celui effectué dans l'une ou l'autre des villes regroupées.

* Note 1 : Un employé de la Ville au 31 décembre 2004 qui, selon les dispositions actuellement en vigueur du régime de retraite à prestations déterminées qui s'appliquent à lui pour l'année en cours, aurait droit à une rente anticipée sans réduction avant d'avoir atteint le critère de 15 ans de service a droit, pour le service reconnu à compter du 1^{er} janvier 2005, à une rente anticipée sans réduction à compter de la date à laquelle il aurait ce droit en vertu de ce régime, mais pas avant d'avoir atteint l'âge de 60 ans.

** Note 2 : Un employé de la Ville au 31 décembre 2004 qui, selon les dispositions actuellement en vigueur du régime de retraite qui s'appliquent à lui pour l'année en cours, aurait droit de demander le service d'une rente anticipée avant d'avoir atteint l'âge de 55 ans, mais avec réduction, a droit, pour le service reconnu à compter du 1^{er} janvier 2005, à une rente anticipée avec réduction à compter de la date à laquelle il aurait ce droit en vertu de ce régime. Dans un tel cas, la réduction doit être telle que la valeur de la rente anticipée versée soit actuariellement équivalente à celle de la rente que l'employé obtiendrait en application du nouveau régime, à la date où aucune réduction n'est applicable.

5.3 Indexation des rentes

Les rentes de retraite servies sont indexées à compter du 1^{er} janvier 2006 et à tous les 1^{er} janvier par la suite, de l'excédent, s'il y a lieu, de l'augmentation de l'IPC sur 1,50 %. La totalité de la rente relative au service accompli après le 31 décembre 2004 est sujette à cette indexation. Un ajustement proportionnel sera fait pour l'année de la prise de la retraite.

Les rentes différées sont indexées selon le minimum prévu par la Loi RCR, soit 50 % de la hausse de l'IPC (maximum 2 %), et ce, jusqu'à 55 ans.

5.4 Forme de la rente de retraite

Si le participant a un conjoint à la date de sa retraite, la forme normale de la rente est une rente réversible à 60 % au conjoint, payable à compter du décès du participant. Si le participant n'a pas de conjoint à la date de sa retraite, la rente payable est garantie 60 mois (à 100 %) à compter de la retraite.

5.5 Prestations payables en cas de départ avant la retraite

Les prestations payables sont les prestations minimales prévues par la Loi RCR (valeur de la rente différée à 65 ans). La prestation de raccordement n'est pas payable dans le cas d'une cessation de participation active avant l'âge de 55 ans, sauf si le participant compte au moins 30 ans de service.

5.6 Prestations payables en cas de décès avant la retraite

Les prestations payables sont les prestations minimales prévues par la Loi RCR (valeur de la rente différée à 65 ans). Toutefois, si la prestation est payable au conjoint du participant, celui-ci peut remplacer cette prestation de décès par une rente égale à 60 % du montant de rente de retraite auquel le participant aurait eu droit s'il avait atteint l'âge de 65 ans.

5.7 Droit au transfert lors d'un changement de catégorie d'emploi

La *participation continue* au régime est maintenue tant qu'un employé occupe un poste au sein de la Ville. En conséquence, le droit au transfert ne s'ouvre pas lors d'une fin de participation active. La règle du 50 % et l'indexation de la rente ne débute qu'à la fin de la *participation continue*.

Le régime des fonctionnaires municipaux et les régimes de retraite mis en place pour les autres employés de la Ville de Québec constituent des régimes de retraite liés au sens du *Règlement sur la soustraction de certaines catégories de régimes de retraite* à l'application de dispositions de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*. Le régime tient compte des exigences de ce règlement relatives aux régimes liés.

5.8 Admissibilité

Employé régulier : adhésion et participation immédiate et obligatoire.

Autre employé : adhésion et participation obligatoire au 1^{er} janvier suivant s'il a été au service de la Ville au moins 700 heures au cours de l'année civile précédente ou obtenu une rémunération au moins égale à 35 % du MGA au cours de cette année.

5.9 Autres droits et modalités

Les autres droits et modalités non spécifiés dans la présente entente doivent faire l'objet d'une entente complémentaire entre les parties.

6. Financement

À compter du 1^{er} janvier 2005, les employés cotisent 6,50 % de leur salaire admissible jusqu'à concurrence du MGA et 8,00 % sur la partie du salaire admissible qui excède le MGA de l'année concernée.

La Ville paye le solde de la cotisation d'exercice et les cotisations d'équilibre requises pour payer l'ensemble des déficits.

6.1 Clause banquier

Bien que les gains futurs seront partagés entre la Ville et les participants, les gains futurs disponibles devront être utilisés en priorité à l'avantage de la Ville s'il subsiste une somme dans le compte lié à la « Clause banquier ». Ce compte est constitué :

- 6.1.1 de la partie des comptes ou dispositions similaires attribuables au nouveau régime au 31 décembre 2004 en provenance des régimes actuels;
- 6.1.2 de toutes les cotisations d'équilibre versées après le 31 décembre 2001 pour un déficit créé le 31 décembre 2001 ou après (quelle que soit sa nature : solvabilité, technique, modification ou initial);
- 6.1.3 de toutes les affectations du compte de la Ville pour réduire le solde d'un déficit (autre que le déficit de 1986 et d'un déficit de modification visé au dernier alinéa);
- 6.1.4 de toute partie de la cotisation patronale d'exercice moyenne qui excèderait 9,00 %. Les parties conviennent que la première moyenne sera déterminée sur la base des cotisations qui auront été versées au cours de la période allant du 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2010.

Ce compte de même que ceux requis pour le partage des gains, portent intérêts au taux de rendement de la caisse de retraite.

Aux fins du paragraphe 6.1.2, la part des cotisations d'équilibre versées à l'égard de la période allant du 31 décembre 2001 au 1^{er} janvier 2005, pour un régime auquel participent plusieurs catégories d'employés au 31 décembre 2004, est établie en fonction de la valeur sur base de capitalisation des engagements du régime à l'égard des fonctionnaires municipaux actifs et non actifs, par rapport à la valeur des engagements du régime à l'égard de l'ensemble des participants visés.

Malgré le paragraphe 6.1.2, un déficit de modification créé à la suite d'une modification apportée au régime par la Ville afin de favoriser les départs à la



retraite n'entre pas dans la catégorie visée à ce paragraphe et la Ville ne peut donc être compensée en conséquences. Le financement du déficit de 1986 du régime de retraite de Québec n'entre pas non plus dans cette catégorie. En outre, les cotisations d'équilibre se rapportant à ce déficit seront réparties proportionnellement à la part que représente le déficit de capitalisation du nouveau régime par rapport au déficit de capitalisation de l'ensemble des régimes de retraite auxquels une partie de ces cotisations doit être affectée.

6.2 Partage des gains

Après application de la clause banquier et affectation à l'élimination des déficits (autre que le solde du déficit initial de 1986), le solde des gains actuariels est réparti comme suit : 44,0 % au compte des participants et 56,0 % au compte de la Ville.

Le compte des participants est utilisé pour modifier le régime afin d'améliorer les prestations accumulées des participants ou est gardé en réserve, le tout sur recommandation du Syndicat. Cette amélioration ne doit pas entraîner d'augmentation de la cotisation de la Ville.

Le compte de la Ville est utilisé de la façon que le conseil de la Ville détermine, soit pour réduire le solde d'un déficit (seule la réduction du « déficit de 1986 » ou d'un déficit de modification créé à la suite d'une modification décidée par la Ville visant à favoriser les départs à la retraite est faite sans compensation pour la Ville), soit pour réduire sa cotisation d'exercice (si le régime comporte un excédent d'actif) ou selon toute autre forme que peut permettre la loi, notamment en application de la *Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant le domaine municipal*.

6.3 Partage des surplus antérieurs au 1^{er} janvier 2005

À la suite des évaluations actuarielles au 31 décembre 2004, le surplus ou le déficit de chaque régime est identifié. Dans la mesure où une entente sur le partage du surplus existe déjà à l'égard d'un régime, le surplus doit être partagé sur cette base. À cette fin, ce partage doit se faire en respectant les droits de tous les groupes concernés (participants actifs, retraités, participants ayant acquis droit à une rente différée, etc). Dans les autres cas, une entente doit intervenir. Toute autre répartition de surplus relative à une évaluation actuarielle au 31 décembre 2001 qui ne serait pas encore complétée doit être faite avant la scission. Il n'y aura pas d'autre amélioration ou répartition pour une évaluation qui serait faite entre le 31 décembre 2001 et le 31 décembre 2004.

Les améliorations de prestations (à même l'excédent attribué aux participants) sont effectuées immédiatement avant le transfert au nouveau régime.

Le solde initial des comptes Ville et participants est constitué de l'excédent d'actif attribué à chaque partie à la suite des évaluations actuarielles au

31 décembre 2004 et qui n'aurait pas été utilisé à cette date en fonction des ententes en vigueur ou négociées à cette occasion.

Le compte des participants créé au 1^{er} janvier 2005 est ventilé en fonction des régimes et groupes à partir desquels il a été créé et est gardé en réserve, avec intérêts, pour ce groupe jusqu'à utilisation complète. Toutefois, il n'y aurait pas de comptabilité distincte fondée sur les gains futurs selon le groupe d'origine.

7. Administration du régime

Le Comité de retraite comprendra les membres votants suivants :

- 4 membres représentant les participants dans leur ensemble soit :
 - 2 membres désignés par le syndicat
 - 1 membre désigné lors de l'assemblée annuelle par les participants actifs (ou à défaut par le syndicat)
 - 1 membre désigné lors de l'assemblée annuelle par les participants non actifs et bénéficiaires (ou à défaut par le syndicat)
- 4 membres désignés par la Ville
- 1 membre indépendant désigné par les 8 autres membres.

Le quorum est de 6 membres votants dont 3 parmi ceux désignés par les participants et 3 parmi ceux désignés par la Ville.

En outre, pour toute décision, un vote majoritaire de la part des membres désignés par les participants et un vote majoritaire de la part de ceux désignés par la Ville est requis.

Les frais d'administration du régime sont à la charge de la caisse de retraite. Ceci inclut les frais liés à l'implantation du régime et aux diverses opérations requises pour la scission des régimes actuels.

Les parties pourront convenir de favoriser la mise en place d'une caisse commune/fiducie globale, mais la décision d'y adhérer reviendra aux différents comités de retraite.



8. Cas particuliers

8.1 Ancienne Ville de Québec

Malgré l'article 5.2, le fonctionnaire nommé régulier ou permanent par l'ancienne Ville de Québec avant le 2 avril 1983 n'a droit à la retraite anticipée sans réduction, que s'il satisfait à l'un des critères suivants :

- ❖ avoir atteint 57 ans et compter au moins 32 ans de service;
- ❖ avoir atteint 60 ans et compter au moins 15 ans de service;
- ❖ compter au moins 35 ans de service (indépendamment de l'âge).

Par ailleurs, à l'égard de cet employé, la réduction de 1,5 % de l'indexation de la rente servie ne s'applique pas et la partie indexable de la rente est celle prévue par le régime de l'ancienne Ville de Québec.

8.2 CUQ

Pour les employés qui participaient au régime de la CUQ au 31 décembre 2004 et qui ont été nommés réguliers avant le 2 avril 1983, les rentes sont indexées conformément à ce régime au taux de l'indice des rentes (100 % de l'IPC).

8.3 Régime surcomplémentaire

Les employés qui étaient des employés de l'ancienne Ville de Québec conservent le régime surcomplémentaire mis en place par celle-ci, mais seulement pour le service antérieur au 1^{er} janvier 2005.

La Ville de Québec établit un régime surcomplémentaire couvrant le service postérieur au 31 décembre 2004 et s'adressant à tous les employés participant au nouveau régime des fonctionnaires municipaux. Ses dispositions sont de portée similaire à celles du régime surcomplémentaire établi par l'ancienne Ville de Québec.

9. Autres modalités à convenir

Les parties ont pour objectif de mettre en application à compter du 30 septembre 2005 certaines modalités visant à simplifier l'administration du régime de retraite (par exemple les règles liées à la notion de conjoint). Ces modalités ne doivent entraîner aucune hausse implicite ou explicite de la cotisation de la Ville.



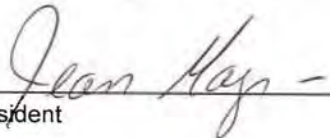
10. Date d'effet

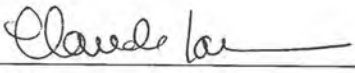
La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective et a effet à compter du 31 décembre 2004.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 9 août 2005

LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES
MUNICIPAUX DE QUÉBEC

LA VILLE DE QUÉBEC


Président


Maire


Directrice exécutive


ass. - Greffière

TÉMOINS



Date
Avocat / Avocate Service des affaires juridiques
Approuvé par :
Ville de Québec

Ville de Québec
Approuvé par :
Avocat / Avocate Service des affaires juridiques
Date <u>2005.08.08</u>



**Principales dispositions d'une entente entre la Ville de Québec
et le Syndicat des fonctionnaires de la Ville de Québec
concernant le
Régime de retraite des fonctionnaires
de la Ville de Québec**

26 janvier 2009

A. Principes sous-jacents à l'entente

1. Les parties désirent partager le coût du service courant à compter du 1^{er} janvier 2010 selon une formule de partage préétablie (le coût du service courant correspond au coût de l'année courante qui s'accumule dans le régime et se nomme « cotisation d'exercice »). En outre, la cotisation des employés sera majorée pour l'année 2009.
2. La Ville demeure responsable du financement des déficits actuariels tout en bénéficiant notamment de la clause banquier négociée en 2005.
3. La présente entente ne vient pas annuler ni remplacer l'entente de 2005 à moins d'indications contraires spécifiques dans la présente.
4. L'application de la présente n'a aucun impact sur les services accumulés par les participants en date du 31 décembre 2008.
5. La présente entente fera partie intégrante de la convention collective et a effet à compter du 1^{er} janvier 2009.

B. Plafonnement de l'inflation reconnue

- Aux fins de l'application des formules d'indexation en vigueur au 31 décembre 2008 pour chaque catégorie de participants, l'augmentation de l'inflation ne sera reconnue, pour les services postérieurs au 31 décembre 2008 seulement, que jusqu'à concurrence de **5 %** par année.

C. Maintien des prestations

- Sous réserve de la section B qui précède, toutes les prestations prévues en vertu des ententes intervenues sont maintenues.

D. Cotisations salariales

- Le régime prévoira qu'à compter du 1^{er} janvier 2010 la cotisation salariale (soit la cotisation de l'employé) est ajustée, au besoin, afin de correspondre en tout temps à 44 % de la cotisation d'exercice afférente à l'ensemble des

participants du régime. Cette mesure est permanente et donc sans durée prédéfinie.

- Le premier taux de cotisation salariale exact sera déterminé à la suite du rapport sur l'évaluation actuarielle du régime au 31 décembre 2007. Toutefois, étant donné que le rapport sur cette évaluation n'est pas disponible pour l'instant, la cotisation salariale pour l'année 2010, sera fixée temporairement à 8,12 % sur la tranche de salaire admissible inférieure au MGA et à 9,62 % sur la tranche de salaire admissible supérieure au MGA (ces taux produisent, en 2005, une cotisation globale de 8,34 %). Ce taux correspond à 44 % de la cotisation d'exercice de 18,96 % divulguée dans le rapport sur l'évaluation actuarielle au 1^{er} janvier 2005. Le taux de cotisation applicable à la tranche de salaire supérieure au MGA sera toujours supérieur de 1,5 % au taux applicable à la tranche de salaire inférieure.
- Lorsque le rapport sur l'évaluation actuarielle au 31 décembre 2007 aura été transmis à la Régie des rentes du Québec et que la cotisation d'exercice pour la période de 3 ans débutant le 1^{er} janvier 2008 aura été déterminée (en tenant compte de la règle de partage des coûts 44 %/56 % à compter de 2010), la cotisation des employés sera ajustée au 1^{er} janvier 2010 (rétroactivement à cette date, s'il y a lieu), à la hausse ou à la baisse, afin de correspondre à 44 % de la cotisation d'exercice.
- La cotisation salariale des employés demeure donc fixée à 6,50 % sur la tranche de salaire admissible inférieure au MGA et à 8,00 % sur la tranche de salaire admissible supérieure au MGA jusqu'au 31 décembre 2008. Pour l'année 2009, la cotisation salariale est portée à 7,31% sur la tranche de salaire admissible inférieure au MGA et à 8,81% sur la tranche de salaire admissible supérieure au MGA. Cela représente une augmentation des cotisations de 0,81% du salaire pour 2009, soit une hausse de 50% par rapport à la hausse théoriquement requise à compter du 1^{er} janvier 2010 de 1,62%. La cotisation salariale pour l'année 2009 est fixe et ne variera pas en fonction du coût du régime déterminé lors de l'évaluation actuarielle au 31 décembre 2007. Cette modification du taux sera reflétée dans le rapport sur l'évaluation au 31 décembre 2007.
- Par la suite, lorsqu'un rapport relatif à une évaluation actuarielle postérieure révélera que la cotisation salariale ne correspond plus à 44 % de la cotisation d'exercice, la cotisation salariale sera ajustée pour respecter la cible de 44 %, et ce, à compter du 1^{er} janvier qui suit la date maximale à laquelle le rapport sur cette évaluation doit être transmis à la Régie des rentes, en application de l'article 119 de la loi RCR, sans égard au délai que la Régie peut accorder à cette fin. Cette nouvelle cotisation sera applicable jusqu'à la fin de l'année civile au cours de laquelle le prochain rapport sur l'évaluation actuarielle doit être transmis à la Régie selon cet article (sans égard au délai que la Régie peut accorder à cette fin).
- Les rapports d'évaluation actuarielle devront tenir compte de cette règle, de telle sorte que les cotisations salariales des employés ne soient pas

majorées ou diminuées pendant la période de 12 mois qui suit la date de l'évaluation actuarielle.

- La révision périodique de la cotisation salariale requiert une modification au régime que le Syndicat et la Ville s'engagent à approuver dans la mesure où la modification vise à donner effet au partage de coût convenu à la présente entente.
- Les dispositions du régime prévoiront que les cotisations salariales et patronales versées au régime seront déterminées sur la base d'une cotisation d'exercice au moins égale à celle découlant des méthodes et hypothèses présentées dans un document devant être préparé à cet effet par les actuaires représentant le Syndicat et la Ville de Québec. Les hypothèses décrites dans ce document seront valides par la suite tant que les parties n'auront pas convenu d'une mise à jour de celles-ci à la suite d'une recommandation des actuaires à cet effet.

E. Réserve de stabilisation

Une réserve de stabilisation est élaborée selon les principes suivants :

- Établir une réserve égale à la valeur de l'écart entre la cotisation d'exercice et 16 % des salaires admissibles projetés, et ce, pour les 6 prochaines années, soit 2 périodes d'évaluations actuarielles.

Note : Le niveau de cette réserve évolue donc à chaque évaluation actuarielle. Par ailleurs, il n'y aura aucune amélioration qui découlera de cette réserve ou de son évolution.

- La réserve de stabilisation est utilisée pour réduire, pour les 3 années suivant l'évaluation actuarielle, les cotisations salariales d'un pourcentage égal au produit de A par C et les cotisations patronales d'un pourcentage égal au produit de B par C où :

A = l'écart entre 44 % de la cotisation d'exercice et 7 % des salaires

B = l'écart entre 56 % de la cotisation d'exercice et 9 % des salaires

C = pourcentage de constitution de la réserve sur 6 ans

Note : Par exemple, si le coût du régime est de 20 % et que la réserve a atteint 12 % des salaires (50 % de la cible de 24 % (6 x (20 % - 16 %))), la cotisation des employés est ramenée d'un taux moyen de 8,8 % (44 % de 20 %) à un taux moyen de 7,9 % pendant 3 ans et celles de l'employeur de 11,20 % (56 % de 20 %) à 10,10 %. Dans cet exemple : A = 1,8 %, B=2,2 %, C = 50 %.

F. Clause banquier sur les cotisations salariales

1. Principes généraux

Note : Afin de clarifier l'ordre d'utilisation des gains actuariels, un tableau à cet effet est présenté à la fin de ce document.

- Ajout d'une clause banquier sur les cotisations salariales versées après le 31 décembre 2008 qui excèdent 7 % des salaires admissibles, soit 44 % de l'objectif de coût de 16 % vers lequel tend le régime. À cet effet, un compte spécial, appelé *compte des participants actifs* sera créé.
- Les sommes découlant de cette nouvelle clause banquier seront ajoutées au *compte des participants actifs*; elles seront donc identifiées de façon distincte des autres sommes portées au *compte des participants* (lesquelles serviront tant pour les actifs que les retraités).
- Les sommes portées au *compte patronal* et au *compte des participants actifs* ne pourront pas nécessairement être utilisées immédiatement s'il y a un gain actuariel. En effet, celui-ci peut être inférieur au total de la valeur de ces comptes. Dans un tel cas, l'utilisation du *compte patronal* aura toujours priorité sur celle du *compte des participants actifs*.
- La réserve doit être constituée avant toute affectation du *compte des participants actifs*. Le compte patronal peut être utilisé, lui, avant la constitution de cette réserve, mais seulement pour réduire la période d'amortissement du solde du déficit initial de 1986.
- Le produit de la clause banquier afférente aux cotisations salariales (soit le *Compte des participants actifs*) servira à réduire le taux de cotisation salariale à compter de la première mensualité suivant la détermination d'un gain disponible pouvant être utilisé à cette fin, ou à améliorer le régime, dans la mesure où cette amélioration n'augmente pas les cotisations de la Ville, le tout sur recommandation du Syndicat.

2. Modalités particulières applicables tant que le régime n'est pas capitalisé

- La Ville permettra l'interruption du versement des cotisations salariales même si cela entraîne une hausse correspondante de la part patronale de la cotisation d'exercice. Il faut savoir que tant que le compte patronal sera insuffisant pour éliminer le déficit de 1986, il ne peut y avoir de congé de cotisation pour la Ville. Ainsi, le congé de cotisation accordé aux employés se traduira par une augmentation équivalente de la cotisation de la Ville.

- Les sommes versées en trop par la Ville en application de cette mesure lui seront créditées dans son compte, tout comme pour toute autre cotisation en excédent de 9 %.

Exemple :

Dans le cas d'un coût global du régime de 20 %, les employés doivent en principe verser 8,8 % et l'employeur 11,2 %. Si par le passé les employés ont cotisé plus que 7 % et qu'un gain permet d'interrompre pour une certaine durée le versement des cotisations salariales, alors la Ville devra, pour cette durée, verser 20 % et les employés 0 %. Dans un tel cas, le *compte des participants actifs* sera débité de 7 % (l'autre 1,8 % est pris à même la réserve).

Quant à elle, la Ville sera créditée, d'une part, de sa cotisation versée en excédent de 9 % jusqu'à 56 % du coût, soit 2,2 %, et, d'autre part, de la cotisation additionnelle versée en excédent de 56 % du coût, soit 8,8 % (pour un total à son crédit de 11 %).

- La réserve mentionnée à la section E est mesurée en tenant compte de l'écart entre la cotisation d'exercice et 16 % des salaires.
- L'ordre d'utilisation des gains est résumé ainsi :
 1. Élimination des anciens déficits (sauf celui de 1986)
 2. Utilisation du compte patronal pour réduire le déficit de 1986
 3. Constitution et utilisation de la réserve
 4. Utilisation du compte des participants actifs
 5. Partage 44/56
- Tant que le régime est en déficit, le *compte patronal* est utilisé avant la constitution de la réserve. Ceci se fait dans un contexte où il ne peut de toute façon y avoir de réduction des cotisations d'exercice et d'équilibre versées par la Ville.
- Si le *compte des participants actifs* n'est pas utilisable, il est gardé en réserve et accumulé selon le taux de rendement de la caisse jusqu'à ce qu'il puisse être utilisé.

3. Modalités particulières applicables quand le régime est capitalisé

- On rappelle que selon l'entente actuelle, dans un tel cas, tous les déficits auront été éliminés, incluant celui de 1986. Le régime ne sera toutefois pas nécessairement solvable à 100 % ce qui pourrait faire en sorte qu'un congé de cotisation ne soit pas permis.
- Les mêmes règles que lorsque le régime n'est pas capitalisé s'appliqueraient à l'exception des ajustements suivants :
 1. Le *compte patronal* est utilisé, lorsque permis, après que la réserve de stabilisation soit constituée.
 2. Une fois que le *compte patronal* a été utilisé, le *compte des participants actifs* est utilisé si cela peut se faire sans majoration des cotisations versées par la Ville.

G. Gestion de la nouvelle règle du 90 %

Il est convenu que, si, suite à des aménagements légaux, la Ville peut faire compter la valeur des cotisations afférentes au déficit initial de 1986 aux fins de mesurer l'actif du régime dans le cadre de ce test de solvabilité, elle s'engage alors à permettre l'utilisation du *compte des participants*, même si cela entraîne des cotisations additionnelles de sa part, et ce, tant que le déficit de 1986 ne sera pas complètement éliminé. Toutefois, la portée de ces améliorations demeurerait assujettie aux autres contraintes applicables (gain actuariel disponible sur base de capitalisation). Ces cotisations d'équilibre « spéciales » seront portées au *compte patronal* comme toute autre cotisation afférente aux déficits autres que le déficit initial de 1986.

Une fois que le déficit de 1986 sera éliminé, le partage des gains demeurera assujetti aux modalités des ententes actuelles en tenant compte des précisions apportées au point 3 de la section F. Ainsi, les gains seront partagés 44/56 après que le compte patronal et le compte des participants actifs antérieurs aient été utilisés, toujours dans la mesure où cela n'entraîne pas de cotisations additionnelles pour la Ville.

Afin de favoriser l'obtention de ces aménagements, le Syndicat appuierait une demande en ce sens adressée à la Régie des rentes.

Dans le cas où la mesure demandée au gouvernement ne serait pas accordée, les dispositions de l'entente actuelle continueront de s'appliquer et chaque partie conserve tous leurs droits et obligations en découlant.

En date du 1^{er} janvier 2014, deux volets sont créés dans le régime de retraite :

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

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

Date d'effet et application

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

Volet « Régime de base »

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

Prestations

Type de régime

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

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

Rente normale

Pour chaque année de service postérieure au 31 décembre 2013, la rente normale est égale à 2 % du traitement admissible moyen 5 ans avant la date normale de la retraite. À compter de la date normale de retraite, la rente normale est égale à 1,75 % de ce traitement admissible moyen jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles moyen et de 2 % de l'excédent de ce traitement admissible moyen sur le maximum des gains admissibles moyen.

Prestation après décès d'un participant qui recevait une rente

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

Rente anticipée sans réduction

Un participant qui cesse sa période de participation continue a droit à une rente anticipée sans réduction si, à la date de cette fin de participation, il a atteint l'âge de 55 ans et que la somme de son âge et de ses années de service aux fins d'admissibilité totalise au moins 90.

Rente anticipée avec réduction

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

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

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

Rente différée et prestation de décès avant la retraite

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

Indexation

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

Clauses grand-père

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

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

Financement

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

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

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

Cotisations salariales

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

À cette fin, la cotisation d'exercice exclut le coût du transfert d'un employé à un autre régime de la Ville. La Ville et le syndicat conviennent de mettre en place un comité afin d'analyser les impacts des transferts de participants à un autre régime de retraite de la Ville et de proposer des mesures concernant le transfert de tels employés. Ces mesures seront adoptées si elles satisfont les deux parties.

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

Cotisations patronales

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

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

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

Fonds de stabilisation

Cotisations de stabilisation

À compter du 1^{er} janvier 2014, les participants actifs et l'employeur versent chacun à parts égales une cotisation spéciale au fonds de stabilisation. Le taux de cette cotisation est de 2 %; cette cotisation est partagée à parts égales entre les participants actifs et la Ville.

Évolution du fonds de stabilisation

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

Règles d'utilisation du fonds de stabilisation

Le fonds de stabilisation est utilisé :

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

Règles d'utilisation des surplus du nouveau volet

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

Volet des services antérieurs au 1^{er} janvier 2014

Cotisations d'équilibre

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

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

À compter du 1^{er} janvier 2014, l'excédent de la cotisation d'exercice versée par la Ville sur un montant représentant 9 % des traitements admissibles n'est plus comptabilisé dans le compte patronal. De plus, seules les cotisations d'équilibre établies pour des déficits relatifs aux services antérieurs au 31 décembre 2013 sont comptabilisées dans le compte patronal à compter du 1^{er} janvier 2014.

À compter du 1^{er} janvier 2014, l'excédent des cotisations salariales versées sur un montant représentant 7 % des traitements admissibles n'est plus comptabilisé dans le compte des participants actifs.

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

Dispositions transitoires

Ajustement des cotisations

Pour la période comprise entre le 1^{er} janvier 2014 et la date de signature de la convention collective, l'ajustement des cotisations salariales, patronales et de stabilisation sera prélevé sur le montant de la rétroactivité salariale payable à l'employé.

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

INDEX

A

ADMISSIBILITÉ AUX CONGÉS ET AUTRES	
AVANTAGES	68
ANCIENNETÉ	18
ASSURANCE COLLECTIVE	58
AUGMENTATION STATUTAIRE.....	18

C

CHANGEMENTS TECHNIQUES ET TECHNOLOGIQUES ET AUTRES TRANSFORMATIONS.....	59
CLAUSES DIVERSES	67
COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES.....	12
CONGÉS PARENTAUX.....	42
CONGÉS POUR AFFAIRES PUBLIQUES ET POUR AGIR COMME JURÉ OU TÉMOIN.....	49
CONGÉS SANS SOLDE.....	41
CONGÉS SPÉCIAUX	40

D

DÉFINITIONS.....	4
DÉPLACEMENTS OCCASIONNELS	65
DROITS ACQUIS	68
DURÉE DE LA CONVENTION.....	70

E

ÉVALUATIONS DES EMPLOIS	12
-------------------------------	----

H

HEURES DE TRAVAIL	27
HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	33

I

INDEMNITÉS POUR L'UTILISATION D'UNE AUTOMOBILE, POUR LE TRANSPORT ET LE STATIONNEMENT	62
---	----

J

JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS.....	36
-----------------------------	----

M

MALADIE ET ACCIDENT	50
MESURES DISCIPLINAIRES.....	24
MESURES TRANSITOIRES.....	69
MUTATIONS ET PROMOTIONS.....	19

O

OBJET DE LA CONVENTION	4
OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION DE QUÉBEC	68

P

PERFECTIONNEMENT	25
PERMANENCE.....	17
PRIMES ET INTERVENTION À DISTANCE.....	35
PROCÉDURE DE GRIEF, DE MÉSENTENTE ET D'ARBITRAGE	10
PROTECTION DU TRAVAIL.....	59
PROTECTION JUDICIAIRE	66

R

RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET CONGÉS SPÉCIAUX	8
RÉGIME DE RETRAITE.....	59
RETENUE SYNDICALE	7

S

SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL	67
------------------------------------	----

T

TRAITEMENTS	26
TRANSMISSION DE DOCUMENTS AU SYNDICAT.....	6

V

VACANCES	38
----------------	----

INDEX