

La présente atteste que le ministère du Travail a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2015-7797

N° dossier d'accréditation : AQ-1005-5573

EMPLOYEUR VILLE DE LÉVIS 2210, CHEMIN DU FLEUVE LÉVIS QC G6W 1Y5 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2927 5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200 QUÉBEC QC G2J 1P8 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2015-06-09 Date dépôt : 2015-08-19	Nombre de salariés visés : 109	Date début : 2015-06-09 Date d'expiration : 2019-12-31

Remarque : *2e dépôt.*

Employés professionnels.

Inclus : Résolution CV-2015-05-67.

Elena Moldovan
Préposé(e) à l'émission

(418) 644-5757 2015-08-20
Téléphone Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Ministère du Travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Courriel : Elena.Moldovan@travail.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 644-5757
Télécopieur : (418) 644-6969

**CONVENTION COLLECTIVE
(PROFESSIONNELS)**

ENTRE

VILLE DE LÉVIS

Appelée ci-après l'Employeur

ET

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 2927**

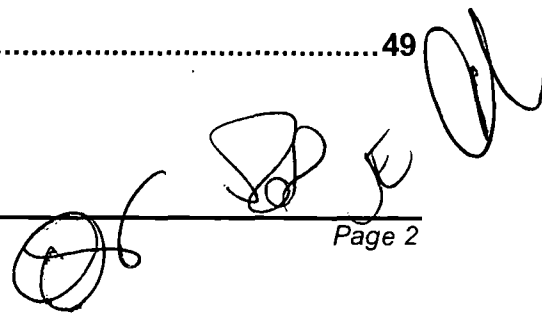
Appelé ci-après le Syndicat

En vigueur du 1^{er} juin 2015 au 31 décembre 2019

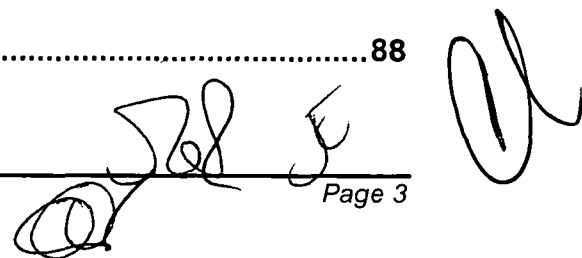


TABLE DES MATIÈRES

	<u>PAGE</u>
ARTICLE 1	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....7
ARTICLE 2	BUT DE LA CONVENTION ET CONTRAT SOCIAL.....7
ARTICLE 3	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES8
ARTICLE 4	DÉFINITIONS10
ARTICLE 5	CHAMP D'APPLICATION16
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL.....22
ARTICLE 7	REPRÉSENTATION SYNDICALE22
ARTICLE 8	LIBÉRATIONS SYNDICALES24
ARTICLE 9	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL26
ARTICLE 10	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE32
ARTICLE 11	JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS36
ARTICLE 12	VACANCES ANNUELLES37
ARTICLE 13	CONGÉS SOCIAUX40
ARTICLE 14	CONGÉ SANS SOLDE ET CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ ...42
ARTICLE 15	ASSURANCE COLLECTIVE.....49



ARTICLE 16	CONGÉS DE MALADIE	49
ARTICLE 17	SANTÉ ET SÉCURITÉ	51
ARTICLE 18	ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE ...	54
ARTICLE 19	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	55
ARTICLE 20	SALAIRES ET CLASSES D'EMPLOIS, PRIMES	55
ARTICLE 21	FRAIS DE VOYAGE ET DE DÉPLACEMENT	61
ARTICLE 22	ANCIENNETÉ	63
ARTICLE 23	UTILISATION DE L'ANCIENNETÉ, POSTE VACANT ET MOUVEMENTS DE PERSONNEL	65
ARTICLE 24	PERFECTIONNEMENT	70
ARTICLE 25	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	73
ARTICLE 26	PROCÉDURE D'ARBITRAGE	75
ARTICLE 27	MESURES DISCIPLINAIRES	77
ARTICLE 28	SOUS-CONTRAT	78
ARTICLE 29	DROITS PARENTAUX	79
ARTICLE 30	PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES	86
ARTICLE 31	COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL	87
ARTICLE 32	RÉGIME DE RETRAITE	88



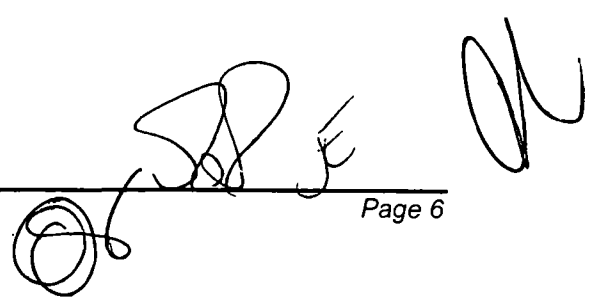
ARTICLE 33	CLASSIFICATION ET ÉVALUATION DES EMPLOIS.....	88
ARTICLE 34	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	92
ARTICLE 35	DISPOSITIONS DIVERSES.....	93
ARTICLE 36	PROTECTION JUDICIAIRE	94
ARTICLE 37	ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	95
ANNEXE « A »	CONTRAT SOCIAL	96
ANNEXE « B »	SALAIRES ET CLASSES D'EMPLOIS	100
ANNEXE « C »	FORMULAIRE DE CONTRAT – CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ.....	109
ANNEXE « C-1 »	FORMULAIRE DE CONTRAT – CONGÉS SANS SOLDE PARTIEL	113
ANNEXE « D »	PRINCIPAUX PARAMÈTRES DE LA POLITIQUE DES FRAIS DE VOYAGE ET DE DÉPLACEMENT.....	116
ANNEXE « E »	Liste d'ancienneté des salariés réguliers à temps complet et réguliers à temps partiel et salariés temporaires.....	122
ANNEXE « F-1 »	Liste des classes d'emplois à la signature de la convention collective.....	126
ANNEXE « F-2 »	Liste des classes d'emplois à la signature de la convention collective et noms des salariés réguliers.....	128
ANNEXE « G »	PRINCIPAUX PARAMÈTRES DU RÉGIME DE RETRAITE DES SALARIÉS PROFESSIONNELS DE LA VILLE DE LÉVIS.....	131

ANNEXE « H »	PRINCIPAUX PARAMÈTRES DU RÉGIME D'ASSURANCE DES SALARIÉS PROFESSIONNELS DE LA VILLE DE LÉVIS.....	135
LETTRE D'ENTENTE NO 1	PRIME D'ANCIENNETÉ APPLICABLE AUX SALARIÉS COLS BLANCS DE L'EX-VILLE DE LÉVIS DEVENUS PROFESSIONNELS	137
LETTRE D'ENTENTE NO 2	PRIME D'ANCIENNETÉ APPLICABLE AUX CADRES DE L'EX-VILLE DE LÉVIS DEVENUS PROFESSIONNELS	139
LETTRE D'ENTENTE NO 3	RETRAITE PROGRESSIVE	141
LETTRE D'ENTENTE NO 4	MUTATION DE MICHEL BLAIS	142
LETTRE D'ENTENTE NO 5	RELATIVE À LA CRÉATION DU COMITÉ D'ASSURANCE COLLECTIVE DE LA VILLE DE LÉVIS ET À L'ADMINISTRATION DES RÉGIMES D'ASSURANCE COLLECTIVE	144
LETTRE D'ENTENTE NO 6	[REDACTED]	150
LETTRE D'ENTENTE NO 7	[REDACTED]	152
LETTRE D'ENTENTE NO 8	LIBÉRATION DU PRÉSIDENT OU DE LA PRÉSIDENTE DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2927	154
LETTRE D'ENTENTE NO 9	MODIFICATION AU SYSTÈME DE PAIE ET RÉCUPÉRATION DES SOMMES DUES À TITRE D'AVANCE DE PAIE	156

Handwritten signatures and initials, including a large 'M' and several scribbled marks, located at the bottom right of the page.

LETTRE D'ENTENTE NO 10

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE : PLUS DE 150 HEURES – SALARIÉS
PROFESSIONNELS 159

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature, the initials 'JF', and another signature.

ARTICLE 1 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation et ses amendements en conformité avec le Code du travail.
- 1.02 Tout salarié de l'Employeur qui n'est pas compris dans le certificat d'accréditation n'exécute pas les fonctions normalement remplies par les membres de l'unité de négociation. Les parties s'entendent pour que le présent article ne soit pas interprété comme un empêchement pour un salarié hors de l'unité de négociation d'accomplir occasionnellement des tâches effectuées par les membres de l'unité de négociation.
- 1.03 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention entre un salarié et l'Employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat et de la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue.

ARTICLE 2 BUT DE LA CONVENTION ET CONTRAT SOCIAL

2.01 But de la convention

La convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées entre l'Employeur et ses salariés représentés par le Syndicat, d'établir et de maintenir des conditions de travail justes et équitables ainsi que de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent survenir.

Contrat social

- 2.02 Cette convention est élaborée dans le cadre ou contexte du contrat social agréé par l'Employeur et le Syndicat et joint à la présente comme annexe « A »; cette annexe ne peut faire l'objet d'aucun grief ni d'arbitrage malgré toute disposition contraire.

Ce contrat social contient notamment des dispositions concernant la mission de la Ville de Lévis, la philosophie partagée par l'Employeur et le Syndicat et des principes inhérents au contrat social même.

3.01 Droits de la direction

Le Syndicat reconnaît le droit à l'Employeur de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations conformément aux dispositions de la convention.

Droits et libertés de la personne

3.02 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que toute personne salariée a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés, tel qu'affirmé dans la Charte des droits et libertés de la personne.

3.03 L'Employeur et le Syndicat conviennent expressément de respecter, dans leurs gestes, attitudes et décisions, l'exercice par tout salarié, en pleine égalité, de ces droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence, pouvant constituer une discrimination au sens de la Charte mentionnée à la clause précédente.

3.04 Dans le cadre de la clause précédente, l'Employeur par ses représentants, le Syndicat par ses membres, conviennent de n'exercer aucune discrimination à l'endroit de l'un des représentants de l'Employeur ou des membres du Syndicat, fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

3.05 L'Employeur et le Syndicat collaborent afin que le milieu de travail soit exempt de harcèlement psychologique (au sens de la Loi sur les normes du travail).

3.06 Aux fins du présent article, le harcèlement sexuel se définit comme suit :

« Conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétée ou non désirée et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables. »

- 3.07 Les parties reconnaissent que le harcèlement sexuel constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe, dans la mesure où un droit est reconnu par la convention à la personne salariée ainsi harcelée est compromis.
- 3.08 Les parties peuvent soumettre au Comité des relations du travail, tout problème relatif au harcèlement psychologique ou au harcèlement sexuel pouvant survenir. Tel problème est traité avec confidentialité.

Droits du Syndicat

- 3.09 L'Employeur reconnaît qu'il est de la fonction du Syndicat de représenter les intérêts de ses membres dans leurs relations avec l'Employeur.
- 3.10 En même temps que la remise des cotisations syndicales, la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue transmet au Syndicat la liste des salariés nouvellement embauchés et ceux qui ont quitté l'Employeur et qui n'ont plus de lien d'emploi.
- 3.11 La Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue fournit des tableaux afin que, dans chaque service, le Syndicat puisse afficher les avis de convocation à ses assemblées et tout autre document d'intérêt syndical.
- 3.12 Les représentants extérieurs des parties ont droit de participer à toutes réunions relatives à la présente convention collective, après avis donné à l'autre partie dans un délai raisonnable avant la réunion.
- 3.13 L'Employeur reconnaît au Syndicat tous les droits d'un contribuable quant à l'obtention de copie de toute résolution, de tout règlement adopté par le conseil de la Ville.

Renseignements à fournir

- 3.14 La Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue fournit au Syndicat les renseignements suivants :
1. le nom des nouveaux salariés et leur date d'embauche;
 2. le nom des salariés qui ont changé de poste ainsi que le titre du nouveau poste occupé et la date de ce changement;

3. au cours du mois de janvier de chaque année, la liste des salariés comprenant leur nom, prénom, dernière adresse domiciliaire fournie à la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue, statut, salaire et classe d'emplois;
4. copie de l'organigramme de la Ville, à titre indicatif;
5. à titre informatif, copie de toute directive administrative adressée à un groupe ou à l'ensemble des salariés couverts par la convention collective.

3.15 Le Syndicat doit, dans les trente (30) jours de la signature de la convention, fournir à la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue la liste de ses représentants et officiels nommés conformément à l'article 7 et l'informer de tout changement dans les quinze (15) jours.

3.16 Le Syndicat doit avertir la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue le plus tôt possible de tout changement d'adresse ou de numéro de téléphone.

ARTICLE 4	DÉFINITIONS
------------------	--------------------

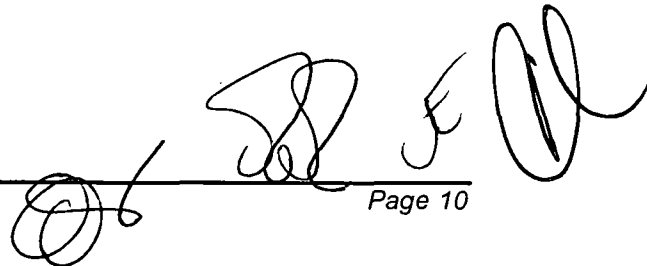
4.01 Dans la convention collective, les expressions et termes suivants signifient, à moins que le contexte ne s'y oppose :

4.02 **Ancienneté**

Durée totale de l'emploi d'un salarié exprimée en années, en mois et en jours depuis son embauche, sous réserve de la clause 22.01.

4.03 **Classe d'emplois**

L'une ou l'autre des classes d'emplois apparaissant à l'annexe « B » de la convention concernant les salariés et toute autre classe d'emplois pouvant être créée par l'Employeur.



4.04 Conjoints

Les personnes :

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

4.05 Convention

La présente convention collective.

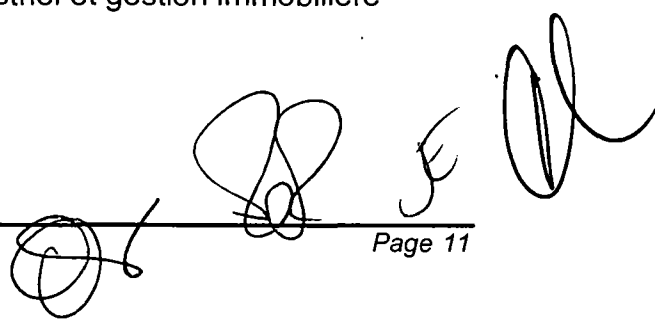
4.06 Directeur des ressources humaines et de l'amélioration continue

Le directeur des ressources humaines et de l'amélioration continue de la Ville ou son représentant autorisé.

4.07 Direction et Service

L'une ou l'autre des directions et l'un ou l'autre des services existants chez l'Employeur au moment de la signature de la convention à l'inclusion de leurs modifications éventuelles et de toutes directions ou services pouvant éventuellement être créés par l'Employeur. Les directions actuellement existantes où se retrouvent des salariés couverts par la convention et les différents services sont les suivants :

- Direction des affaires juridiques et greffe
 - Accès à l'information et gestion des documents
 - Affaires juridiques
 - Cour municipale
- Direction de l'approvisionnement
- Direction des communications
- Direction du développement économique et de la promotion
 - Développement commercial, du tourisme et de la promotion
 - Développement résidentiel, industriel et gestion immobilière



- Direction générale
 - Direction générale adjointe – Développement du territoire et qualité de vie
 - Direction générale adjointe – Sécurité publique
 - Direction générale adjointe – Services administratifs
 - Bureau de projets

- Direction de l'environnement
 - Matières résiduelles
 - Mise en valeur des écosystèmes
 - Traitement des eaux

- Direction des finances
 - Évaluation
 - Inspection, réclamation
 - Trésorerie
 - Paie et avantages sociaux
 - Taxation et perception
 - Comptabilité financière et contribution budgétaire
 - Gestion des régimes collectifs

- Direction des infrastructures
 - Biens immobiliers
 - Équipements motorisés
 - Génie
 - Travaux publics

- Direction du service de police
 - Administration et soutien opérationnel
 - Centrale 9-1-1
 - Planification opérationnelle et enquêtes
 - Prévention, relations communautaires et affaires publiques
 - Surveillance du territoire

- Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue
 - Dotation et développement organisationnel
 - Relations du travail et santé et sécurité au travail

- Direction du service de la sécurité incendie
 - Opérations
 - Prévention et soutien à l'organisation

- Direction des technologies de l'information
 - Géomatique
 - Technologies de l'information

- Direction de l'urbanisme
 - Comité d'urbanisme et milieu bâti
 - Permis et inspection
 - Planification et aménagement du territoire

- Direction de la vie communautaire
 - Arts et culture
 - Bibliothèques et lettres
 - Équipements récréatifs
 - Sociocommunautaire
 - Sports et plein air

Aux fins d'application de la convention, lorsqu'une direction ne comporte pas de service, le mot « service » signifie direction.

4.08 Employeur

La Ville de Lévis.

4.09 Grief

Toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la convention.

4.10 Mise à pied

L'interruption d'emploi d'un salarié comportant l'inscription sur la liste de rappel pour un salarié avec droit de rappel.

4.11 Mutation

Le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le taux de salaire maximal est égal.

4.12 Période d'essai

La période d'emploi à laquelle un salarié, autre qu'un salarié temporaire et qu'un salarié embauché dans le cadre de programmes spéciaux ou gouvernementaux, nouvellement embauché, est soumis pour devenir un salarié régulier.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller initials or marks below it.

Cette période est de neuf cent dix (910) heures régulières effectivement travaillées. Le temps de formation exigé par l'Employeur à l'intérieur des heures régulières compte dans le calcul de la période d'essai.

4.13 **Période de familiarisation**

Période où un salarié occupe un poste obtenu à la suite d'un affichage et qui n'a pas encore été confirmé dans ce poste.

4.14 **Poste**

L'ensemble des tâches assignées à un salarié par l'Employeur.

4.15 **Poste temporairement dépourvu de son titulaire**

Poste dont le titulaire est temporairement absent pour quelque raison que ce soit, notamment pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- vacances
- jours chômés et payés
- congés parentaux
- maladie ou accident
- activités syndicales
- congé pour études
- période d'affichage
- période de familiarisation
- congés sociaux
- congé sans solde
- congé à traitement différé
- prêt de service d'un salarié

4.16 **Poste vacant**

Poste nouvellement créé ou définitivement dépourvu d'un titulaire.

4.17 **Promotion**

Le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le taux de salaire horaire maximal est supérieur.

4.18 **Rétrogradation**

Le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le taux de salaire horaire maximal est inférieur.

4.19 **Salarié**

Salarié couvert par le certificat d'accréditation et ses amendements et qui est régi par la présente convention.

4.20 **Salarié en période d'essai**

Salarié qui n'a pas terminé la période d'essai prévue à la clause 4.12.

4.21 **Salarié en période de familiarisation**

Salarié qui occupe un poste obtenu à la suite d'un affichage et qui n'a pas encore été confirmé dans ce poste.

4.22 **Salarié régulier**

Un salarié qui a complété sa période d'essai; il est alors nommé comme tel par le conseil de la Ville.

4.23 **Salarié régulier à temps complet**

Le salarié régulier accomplissant la semaine régulière de travail telle qu'elle est prévue à l'article 9.

4.24 **Salarié régulier à temps partiel**

Le salarié régulier dont l'horaire hebdomadaire normal de travail est moindre que celui prévu à l'article 9.

4.25 **Salarié temporaire**

Les salariés suivants sont réputés être des salariés temporaires :

- a) le salarié embauché comme tel dont les activités sont prévues et limitées à une des circonstances particulières, ou de façon saisonnière ou cyclique, ou pour un surcroît de travail n'excédant pas douze (12) mois consécutifs à moins d'entente contraire avec le Syndicat;
- b) le salarié embauché pour remplacer un autre salarié absent de son travail, pour quelque motif que ce soit.
- c) l'employeur peut embaucher un salarié temporaire pour une période n'excédant pas quatre (4) ans lorsque des salariés temporaires sont requis pour la réalisation de projets spécifiques; l'embauche d'un salarié temporaire doit faire l'objet de discussions préalables avec les représentants du syndicat afin de permettre à l'employeur d'expliquer le projet.

4.26 **Supérieur immédiat**

La personne non régie par une convention qui constitue à l'égard d'un salarié le premier palier d'autorité.

4.27 **Syndicat**

Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2927.

4.28 **Unité de travail**

L'ensemble des salariés relevant d'un même supérieur immédiat selon l'organigramme de la Direction générale.

ARTICLE 5	CHAMP D'APPLICATION
------------------	----------------------------

- 5.01 La convention s'applique à tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation (AQ-1005-5573) et ses amendements, sous réserve de ce qui suit.

Pour le salarié en période d'essai

- 5.02 Le salarié en période d'essai bénéficie de la convention, à l'exception des articles 15 (assurance collective) et 32 (régime de retraite), sous réserve de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite; cependant, il ne peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage lorsque la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue met fin à son emploi.
- 5.03 Sauf dans le cas de congédiement pour cause, la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue fait parvenir au salarié en période d'essai un préavis écrit de cinq (5) jours ouvrables avec copie au Syndicat, lui signifiant qu'il met fin à son emploi. À défaut de transmettre un tel préavis, l'Employeur doit verser au salarié en période d'essai une indemnité équivalant à cinq (5) jours de travail, de façon à assurer que le salarié reçoive au moins cinq (5) jours de paie régulière entre la date du préavis et la date effective du départ.

Pour le salarié régulier à temps partiel

- 5.04 Sous réserve de toute disposition spécifique, le salarié régulier à temps partiel est assujéti à la convention.

Cependant, le salarié bénéficie des avantages de la convention au prorata des heures travaillées à taux régulier.

Les heures de formation à la demande de l'Employeur, les heures de libérations syndicales prévues à la convention collective ainsi que les heures où le salarié reçoit des prestations en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail sont considérées comme des heures travaillées, de même que les heures de vacances, s'il y a lieu.

Pour le salarié temporaire

- 5.05 Sous réserve de toute disposition spécifique, la convention s'applique aux salariés temporaires sauf les dispositions suivantes qui ne s'appliquent pas :

- définitions contenues aux clauses 4.02, 4.10, 4.11, 4.12, 4.13, 4.15, 4.16, 4.20, 4.21, 4.22, 4.23, 4.24;
- clauses 5.02, 5.03, 5.04, 5.18 à 5.23;
- clauses 10.02 et 10.13;
- article 11 – jours chômés et payés;
- article 12 – vacances;
- article 14 – congé sans solde et congé à traitement différé;

- article 15 – assurance collective;
- article 16 – congés de maladie;
- article 18 – accident du travail ou maladie professionnelle;
- article 19 – changements technologiques;
- article 22 – ancienneté;
- article 23 – utilisation de l'ancienneté, poste vacant et mouvements de personnel;
- article 24 – perfectionnement et cours de formation (sauf la clause 24.02);
- article 28 – sous-contrat;
- article 29 – droits parentaux;
- article 30 – participation aux affaires publiques;
- article 32 – régime de retraite (sous réserve de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite);
- article 34 – sécurité d'emploi;
- clause 35.05 (dispositions diverses);
- annexe « C » - formulaire de contrat – congé à traitement différé;
- annexe « C-1 » formulaire de contrat – congé sans solde partiel;
- annexe « E » - liste d'ancienneté des salariés réguliers à temps plein et à temps partiel, partie I;
- annexe « G » - principaux paramètres du régime de retraite des salariés professionnels de la Ville de Lévis;
- Annexe « H » - principaux paramètres du régime d'assurances des salariés professionnels de la Ville de Lévis;
- Les lettres d'ententes 1 à 11.

5.06 Le salarié temporaire bénéficie des dispositions d'ordre public des lois qui lui sont applicables.

5.07 **Liste des salariés temporaires**

Les listes des salariés temporaires avec ou sans droit de rappel en date du 1^{er} novembre et du 1^{er} mai, avec leur date d'embauche, leur dernière adresse domiciliaire communiquée à la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue sont disponibles au Syndicat le 15 mai et le 15 novembre de chaque année (voir annexe « E », partie II).

5.08 **Période d'essai**

Le salarié temporaire est assujéti à une période d'essai de neuf cent dix (910) heures régulières effectivement travaillées et il ne peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la convention lorsque l'Employeur met fin à son emploi au cours de cette période.

Le temps de formation exigé par l'Employeur compte dans le calcul de la période d'essai.

5.09 **Mise à pied**

Lors d'une mise à pied d'un salarié temporaire, la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue procède par direction ou service s'il y en a, par classes d'emplois, et selon l'ordre inverse de la durée d'emploi (en heures) pourvu que les salariés restants aient les qualifications requises et puissent remplir les exigences normales du travail à accomplir.

5.10 **Liste de rappel**

Le nom du salarié temporaire qui a terminé sa période d'essai est inscrit sur la liste de rappel; sur cette liste, la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue indique la classe d'emplois du salarié et sa durée d'emploi en heures.

Cette durée d'emploi se conserve tant que le nom du salarié visé demeure inscrit sur la liste de rappel ou tant qu'il n'y a pas eu rupture de son lien d'emploi.

5.11 Le nom du salarié temporaire inscrit sur la liste de rappel et ne travaillant pas pour l'Employeur au moins soixante-cinq (65) heures pendant une période de douze (12) mois consécutifs peut être rayé de la liste par la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue et, dans ce cas, ce salarié ne bénéficie plus d'aucun droit de rappel non plus que de la clause 5.15.

5.12 **Rappel au travail**

Dans le cas de rappel, la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue procède parmi les salariés inscrits sur la liste de rappel et suivant l'ordre de durée d'emploi, pourvu que le salarié ainsi rappelé soit apte à remplir les exigences normales du travail à accomplir et ait les qualifications requises.

5.13 Majoration du taux de traitement

Le taux de traitement du salarié temporaire inscrit sur la liste de rappel est majoré de dix pour cent (10%) pour tenir lieu de tous les avantages sociaux, notamment les jours chômés. Cette majoration est versée au salarié sur chacune de ses paies, en autant que cela soit conforme aux lois et règlements applicables.

Après trois mille six cent quarante (3 640) heures régulières travaillées, le salaire du salarié est majoré de douze pour cent (12 %).

Dans la mesure où la Loi sur les régimes complémentaires de retraite est applicable à certains salariés temporaires, ceux-ci continuent d'avoir droit à la majoration du taux de traitement prévue à la présente clause.

5.14 Ancienneté

Lorsqu'un salarié temporaire obtient un poste de salarié régulier et que celui-ci complète la période de familiarisation prévue à l'article 23, sa durée d'emploi comme temporaire, à la condition qu'il n'y a pas eu rupture du lien d'emploi, compte aux fins du calcul de son ancienneté et de sa période d'essai. Dans un tel cas, mille huit cent vingt (1 820) heures régulières équivalent à une année d'ancienneté.

Les heures de formation à la demande de l'Employeur, les heures de libérations syndicales prévues à la convention collective ainsi que les heures où le salarié reçoit des prestations en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail sont considérées comme des heures travaillées, de même que les heures de vacances, s'il y a lieu.

5.15 Droit de soumettre sa candidature pour un poste vacant

Le salarié temporaire qui a terminé sa période d'essai a droit de soumettre sa candidature pour un poste vacant, le tout conformément aux dispositions prévues à l'article 23 de la convention.

5.16 Grievs

Le salarié temporaire a droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage s'il se croit lésé dans les droits qui lui sont reconnus au présent article.

- 5.17 L'embauche d'un salarié temporaire ne doit pas avoir pour effet de causer la mise à pied ou la rétrogradation d'un salarié régulier.

Pour les étudiants et stagiaires

- 5.18 Les étudiants et stagiaires ne sont pas assujettis aux dispositions de la convention.

Aux fins de la présente clause, le mot « étudiant » signifie un étudiant embauché pendant la durée de ses vacances académiques.

- 5.19 La Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue fournit au Syndicat le nom des stagiaires et de la direction ou service où leur stage doit s'effectuer, le nom des étudiants et leurs fonctions lors de leur arrivée.

- 5.20 L'embauche d'un étudiant ou d'un stagiaire ne doit pas avoir pour effet de causer la mise à pied ou la rétrogradation d'un salarié régulier.

Pour les salariés embauchés dans le cadre de programmes spéciaux ou gouvernementaux

- 5.21 Les clauses 5.06 à 5.17 de la convention s'appliquent de façon distincte aux salariés embauchés dans le cadre de programmes spéciaux ou gouvernementaux en y faisant les adaptations nécessaires.

- 5.22 Après cinq mille quatre cent soixante (5 460) heures régulières travaillées dans le cadre de ces programmes spéciaux ou gouvernementaux, sans rupture de son lien d'emploi, le salarié devient un salarié régulier, les articles 22 et 23 lui étant alors applicables de façon distincte tant qu'il continue de travailler dans le cadre des programmes spéciaux ou gouvernementaux; il continue alors de bénéficier de la clause 5.15.

- 5.23 Lorsque l'Employeur embauche un salarié dans le cadre de programmes sociaux ou gouvernementaux, il en informe le Syndicat au Comité des relations du travail et il indique la durée approximative de l'emploi.

ARTICLE 6**RÉGIME SYNDICAL**

6.01 Tout salarié, membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la convention et tous ceux qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au Syndicat pour la durée de la convention, comme condition au maintien de leur emploi.

Tout nouveau salarié doit devenir membre du Syndicat au moment de son embauche. À cette fin, il doit signer une carte d'adhésion au Syndicat.

6.02 L'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le Syndicat l'aurait refusé ou éliminé de ses cadres. Cependant, ledit salarié reste soumis aux dispositions de la clause 6.04.

6.03 Le salarié embauché après la date de la signature de la convention doit, dans les trente (30) jours de son embauche, devenir membre du Syndicat sous réserve des dispositions de la clause 6.02.

6.04 L'Employeur déduit de la paie de tout salarié régi par la convention un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le Syndicat et le remet au trésorier de ce dernier dans les quinze (15) premiers jours de chaque mois, pour le mois précédent, en y indiquant le numéro des salariés, le nom des salariés, le nombre d'heures, le revenu admissible et le montant de cotisations payées pour chacun. Le Syndicat donne un avis de quinze (15) jours à l'avance de tout changement du montant de la cotisation.

Toute correspondance administrative relative à la déduction des cotisations syndicales s'effectue entre la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue et le trésorier du Syndicat.

ARTICLE 7**REPRÉSENTATION SYNDICALE**

7.01 Les fonctions du représentant syndical sont entre autres les suivantes :

- a) assister ou représenter un salarié lors de la soumission d'un grief à la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue, ou lors de l'audition d'un grief, ou lors de toute audition devant la Commission des relations du travail;

- b) assister ou représenter un salarié lors de toute rencontre avec la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue ou son représentant, dans le cadre de la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 25 de la convention;
- c) représenter les salariés aux réunions des différents comités prévus à la convention.

- 7.02 Un (1) seul représentant syndical à la fois peut, dans l'exercice de ses fonctions mentionnées au sous-paragraphe a) de la clause 7.01, interrompre temporairement son travail.
- 7.03 Deux (2) représentants syndicaux, avec un maximum d'un (1) par service, peuvent dans l'exercice de leurs fonctions mentionnées au sous-paragraphe b) de la clause 7.01, interrompre temporairement leur travail.
- 7.04 Tout représentant syndical, membre d'un comité prévu à la convention, peut interrompre temporairement son travail pour assister aux réunions du comité dont il fait partie.
- 7.05 Un salarié dont la présence est requise par un comité prévu à la convention, pour assister à une réunion, peut interrompre son travail, sans perte de traitement ni avantages sociaux, après avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat, laquelle ne peut être refusée sans motif valable.
- 7.06 Un salarié peut être accompagné d'un (1) représentant du Syndicat lors d'une convocation par l'Employeur pour toute matière concernant les conditions de travail prévues à la convention.
- 7.07 Dans le cas des clauses 7.02, 7.03, 7.04 et 7.06, les salariés concernés peuvent interrompre temporairement leur travail, sans perte de salaire ni avantages sociaux, et sans remboursement, après avoir obtenu l'autorisation de la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue.

En outre, dans ces cas, les salariés avisent leur supérieur immédiat le plus longtemps possible avant leur absence.

7.08 L'Employeur fournit sans frais au Syndicat un local adéquat pour permettre l'administration des affaires syndicales. Ce local comporte un accès téléphonique et Internet. L'Employeur permet aussi au Syndicat l'utilisation d'un photocopieur.

Tous les frais relatifs à l'utilisation du téléphone, de la ligne Internet et du photocopieur sont à la charge du Syndicat.

Le Syndicat prend les dispositions requises pour assurer la propreté des lieux.

7.09 **Local pour la tenue de réunions**

Sur demande du Syndicat, dans un délai raisonnable, l'Employeur lui fournit un local pour la tenue de réunions syndicales, sous réserve de la disponibilité d'un tel local; ce local est fourni gratuitement dans la mesure où le Syndicat laisse le local dans le même état qu'avant son utilisation après la tenue des réunions.

ARTICLE 8 LIBÉRATIONS SYNDICALES

8.01 Trois (3) représentants syndicaux peuvent être libérés temporairement de leur travail, sans perte de salaire ni avantages sociaux et sans remboursement, après avoir avisé leur supérieur immédiat, pour la durée de toute séance de négociation ou de conciliation.

8.02 La Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue libère deux (2) représentants syndicaux désignés officiellement par le Syndicat pour participer aux congrès de ses instances ou à des sessions d'étude de nature syndicale; un (1) autre représentant syndical peut être libéré pour de telles activités à la condition que les besoins du service le permettent et sous réserve des clauses 8.03 et 8.05.

8.03 Pour bénéficier des absences mentionnées à la clause 8.02, le Syndicat transmet à la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue, au moins deux (2) semaines à l'avance, une demande écrite.

La libération peut être autorisée avec un préavis moindre lorsque le Syndicat ne peut respecter le préavis de deux (2) semaines pour une raison imprévisible ou urgente; dans ce cas, le Syndicat communique par écrit à la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue la raison pour laquelle l'avis de deux (2) semaines ne peut être respecté.

Les horaires de travail des salariés visés ne sont en aucune façon modifiés du fait desdites libérations à moins d'entente entre les parties.

8.04 Les officiers du Syndicat peuvent, pour voir à l'administration courante des affaires du Syndicat, obtenir des permis d'absence sans perte de salaire ni avantages sociaux sur autorisation préalable des représentants de l'Employeur; la demande d'absence devra être faite au moins quarante-huit (48) heures à l'avance à la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue.

8.05 Un maximum de deux (2) personnes par service peuvent être libérées si les besoins du service le permettent en vertu des clauses 8.02 et 8.04 et ces libérations sont sans perte de traitement ni avantages sociaux et sans remboursement, si elles sont comprises dans la banque d'heures prévue à la clause 8.06.

8.06 Compte tenu du contrat social prévalant entre les parties, le syndicat bénéficie, pour l'ensemble des salariés, d'une banque d'heures de cinq cent vingt-cinq (525) heures par année complète.

Dans le cas où ces heures ne peuvent être utilisées pour une année, les heures non utilisées sont reportées à l'année suivante, et ce, pour chacune des années de la convention.

8.07 Si le nombre d'heures de libération prises par application des articles 8.02 et 8.04 excède le nombre maximal (cinq cent vingt-cinq (525) heures/année) prévu à la banque d'heures mentionnée à la clause précédente, le salaire d'un salarié libéré au-delà de ces heures est maintenu ainsi que ses avantages sociaux, le tout sujet à remboursement par le Syndicat suivant les modalités prévues à la clause 8.08.

8.08 Dans le cas où, le salaire et les avantages sociaux des salariés sont remboursables par le Syndicat, tel remboursement doit se faire dans les trente (30) jours d'un état de compte transmis au Syndicat par la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue, lui indiquant le nom du salarié absent, la durée de son absence et les sommes dues.

Le Syndicat doit rembourser à l'Employeur le salaire payé à un salarié libéré, plus une somme équivalant à vingt-cinq pour cent (25%) de tel salaire, pour tenir lieu du coût par l'Employeur de tous les avantages sociaux.

- 8.09 Malgré ce qui précède, il est loisible au Syndicat de se prévaloir de certaines libérations prévues au présent article sans débiter la banque d'heures prévue à la clause 8.06, tout en respectant les modalités de libération prévues au présent article; dans ce cas, le salaire du salarié libéré est maintenu ainsi que ses avantages sociaux, le tout sujet à remboursement par le Syndicat suivant les modalités prévues à la clause 8.08.

ARTICLE 9	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL
------------------	-------------------------------------

- 9.01 Sous réserve des horaires particuliers, la semaine régulière de travail est la suivante : trente-cinq (35) heures du lundi au vendredi inclusivement, de 8 h 30 à 12 h et de 13 h à 16 h 30.
- 9.02 Tout salarié a droit, sans perte de traitement, à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée régulière de travail, prise vers le milieu de cette demi-journée, en tenant compte des besoins du service.

Pour les salariés de la vie communautaire

- 9.03 A) La semaine régulière de travail des salariés oeuvrant à la Direction de la vie communautaire est de trente-cinq (35) heures.
- B) Les heures de la semaine régulière de travail sont réparties par la Direction de la vie communautaire suivant les besoins du service, dans la mesure du possible, du lundi au vendredi.

Cependant, lorsque les activités le requièrent, les heures de travail peuvent être réparties par la Direction de la vie communautaire du lundi au dimanche inclusivement, après un préavis de quatre (4) jours aux salariés visés.

- C) La répartition de ces heures de travail se fait en tenant compte des dispositions prévues à l'article 11 (jours chômés et payés).

Pour les salariés temporaires

- 9.04 L'horaire des salariés temporaires (à l'inclusion des salariés temporaires oeuvrant à la Direction de la vie communautaire) est établi par la direction concernée suivant les besoins du service.

Pour les salariés à temps partiel

- 9.05 A) L'horaire des salariés réguliers à temps partiel est établi par la direction concernée suivant les besoins du service à l'intérieur des heures de la semaine et de la journée régulière de travail s'appliquant aux salariés réguliers à temps plein de la classe d'emplois visée.

L'alinéa précédent ne s'applique pas aux salariés à temps partiel oeuvrant à la Direction de la vie communautaire, ceux-ci étant plutôt assujettis aux paragraphes B) et C) de la clause 9.03.

- B) La direction concernée peut, occasionnellement, et pour les périodes ne dépassant pas six (6) mois, prolonger les heures de travail des salariés réguliers à temps partiel jusqu'à concurrence du nombre d'heures de la semaine régulière de travail s'appliquant aux salariés réguliers à temps plein de la classe d'emplois visée.

9.06 Pour les salariés embauchés dans le cadre des programmes spéciaux ou gouvernementaux

- A) Ceux-ci sont considérés comme des salariés temporaires et la clause 9.04 leur est applicable.
- B) Malgré le paragraphe A), si ces salariés obtiennent le statut de salariés réguliers conformément à la clause 5.22, les dispositions pertinentes du présent article leur sont alors applicables, selon le cas.

Horaire variable

9.07 Principes de base

L'horaire variable est un aménagement des heures de travail selon lequel le salarié choisit lui-même le début et la fin de sa journée tout en ayant une période prédéterminée de présence obligatoire.

9.08 Qualité du service

La mise en place d'un système d'horaire variable ne doit pas affecter à la baisse la qualité des services fournis aux contribuables.

9.09 **Durée du service**

Le service interne et au public doit être assuré aux heures correspondant à la journée régulière de travail applicable et à la semaine régulière de travail applicable.

- 9.10 Il appartient à la Direction générale de déterminer si un horaire variable peut ou non être appliqué dans une direction ou un service. Il y a donc des salariés qui ne peuvent bénéficier des horaires variables, étant donné la nature de leurs fonctions et les besoins du service.

En outre, sur recommandation du supérieur immédiat, il appartient à la Direction générale d'approuver ou non un horaire variable particulier s'appliquant à tel ou tel salarié, même si cet horaire est différent de celui prévu à la présente convention.

- 9.11 Il se peut également que l'horaire variable ne puisse s'appliquer qu'à certaines périodes de l'année, en raison de travaux saisonniers, activités spécifiques ou autres circonstances.

- 9.12 Les membres du personnel d'une même direction ou d'un même service s'entendent entre eux pour assurer la présence requise par le supérieur immédiat.

- 9.13 La Direction générale peut, en tout ou en partie, dans une direction ou un service, en donnant un avis écrit de quinze (15) jours au Syndicat, mettre fin à l'application de l'horaire variable et revenir à la journée régulière de travail applicable, telle qu'elle est prévue ci-dessus. L'application de l'horaire variable ne peut être considérée comme un droit acquis au sens de la convention.

- 9.14 Les problèmes d'application ou autres qui peuvent se présenter notamment ceux relatifs à l'application de la clause 9.13 pourront être soumis au comité de relations du travail, pour étude et solution, dans le contexte du contrat social et dans une optique de conciliation travail-famille, mais ne pourront faire l'objet d'un grief ou d'arbitrage.

- 9.15 Le Syndicat peut également mettre un terme à l'application de l'horaire variable en donnant un avis écrit de quinze (15) jours à la Direction générale à cet effet.

Les règles

9.16 Un personnel minimum doit être présent et disponible durant les heures officielles d'ouverture de la Ville, en respectant les heures de la journée régulière de travail applicable et de la semaine régulière de travail applicable. Le supérieur immédiat désigne le personnel minimum requis.

9.17 Les plages fixes représentent les périodes de la journée pendant lesquelles la présence de tous les salariés est obligatoire. Toute absence pendant l'une ou l'autre des plages fixes doit être préalablement autorisée par le supérieur immédiat.

9.18 Chaque journée normale de travail comprend deux (2) plages fixes, soit :

- 9 h 30 à 11 h 30
- 14 h à 16 h

Retard : si un salarié arrive après 9 h 30 ou après 14 h, son arrivée est alors considérée comme un retard. De plus, si un salarié quitte avant 11 h 30 ou 16 h, cela sera considéré comme un départ hâtif et l'accumulation ou la fréquence des retards ou départs hâtifs peut entraîner l'application de mesures administratives ou disciplinaires pour corriger la situation. Le salarié pourra se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage dans ce cas s'il y a mécontentement.

9.19 Plages mobiles

Les plages mobiles sont les heures pendant lesquelles la présence au travail est facultative et à l'intérieur desquelles le salarié peut choisir ses heures d'arrivée et de départ. Chaque journée normale de travail comprend trois (3) plages mobiles :

- entrée au travail le matin : entre 7 h à 9 h 30;
- heure du dîner : entre 11 h 30 et 14 h;
- heure de sortie : entre 16 h et 18 h.

9.20 Période de repas

Le salarié doit prendre un minimum de quarante-cinq (45) minutes pour le dîner et un maximum de deux heures et trente minutes (2,5 heures), et ce, entre 11 h 30 et 14 h.

9.21 **Heures d'amplitude**

Les heures d'amplitude sont celles durant lesquelles un salarié peut effectuer sa journée de travail. Les heures d'amplitude sont de 7 h à 18 h.

9.22 La période de référence est la période durant laquelle les heures normales de travail du salarié sont comptées.

9.23 La période de permanence est la période durant laquelle une permanence doit être assurée bien que la présence de la totalité du personnel visé ne soit pas obligatoire.

9.24 **Gestion du temps**

Le système d'horaire variable nécessite un enregistrement individuel du temps travaillé.

9.25 La comptabilisation de ce temps se fait au moyen de la feuille de temps déjà en place en y inscrivant ses heures à l'arrivée et au départ.

9.26 Le salarié requis de se présenter au travail entre 08 h et 08 h 30, à la demande expresse de son supérieur, signifié au plus tard le jour précédent, pourra devancer, ce jour là, son heure de départ d'une durée équivalente jusqu'à concurrence d'une demi-heure.

9.27 **Absence pour maladie, vacances et autres**

Tout salarié bénéficiant de l'horaire variable et faisant partie d'une direction ou d'un service où le nombre de postes syndiqués est limité (deux (2) ou moins), reprend automatiquement l'horaire fixe régulier, en cas d'absence d'un autre membre de l'unité de travail, jusqu'à ce que l'horaire variable puisse à nouveau s'appliquer, à moins d'entente avec le supérieur immédiat.

9.28 Toute absence d'une demi-journée pour maladie ou autre raison sera calculée selon l'horaire régulier avec possibilité de fractionnement en heures.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large circular scribble, a signature that appears to be 'S.P.', and another signature that appears to be 'J.F.', followed by a long, sweeping flourish.

9.29 Horaire flexible

L'horaire flexible est un aménagement des heures de travail qui permet au salarié de varier l'agencement de ses heures de travail à l'intérieur d'un cycle de quatre (4) semaines ou d'effectuer des quarts de travail plus longs pour permettre de réduire sa semaine de travail sur quatre (4) jours.

Le salarié doit faire sa demande par écrit au moins trente (30) jours avant le début du cycle. L'employeur doit fournir sa décision par écrit quant à l'acceptation ou au refus de la demande d'horaire flexible dans les trente (30) jours de la demande ou au moins quinze (15) jours avant le début du cycle. Un refus n'empêche pas le salarié de formuler une demande ultérieure.

9.30 A) Il appartient à la Direction générale de déterminer si un horaire flexible peut ou non être appliqué dans un service. Il y a donc des salariés qui ne peuvent pas bénéficier des horaires étant donné la nature de leurs fonctions et des besoins du service. Dans un cas de refus, la Direction générale donnera les motifs de sa décision par écrit.

B) Il se peut également que l'horaire flexible ne puisse s'appliquer qu'à certaines périodes de l'année en raison de travaux saisonniers, activités spécifiques ou autres. Dans un tel cas, la Direction générale donnera les motifs de sa décision par écrit au salarié avec copie au Syndicat.

9.31 Les membres du personnel d'une même unité administrative s'entendent entre eux pour assurer la présence requis par le supérieur immédiat. Toutefois, une rotation devra être maintenue entre les salariés d'un même service afin que chacun puisse en bénéficier équitablement.

9.32 Les problèmes d'application ou autres qui peuvent se présenter pourront être soumis au Comité des relations du travail mais aucun grief ne peut être déposé pour contester l'application ou l'interprétation des articles 9.30 à 9.37 inclusive-ment sauf si l'article 9.31 n'est pas respecté.

9.33 Période de repas

Le salarié doit prendre un minimum de quarante-cinq (45) minutes pour le dîner et un maximum de deux heures et trente minutes (2,5 heures), et ce, entre 11 h 30 min et 14 h.

9.34 Heures d'amplitude

Heures durant lesquelles un salarié peut effectuer son horaire flexible de travail. Les heures d'amplitude sont de : 07 h à 18 h.

9.35 Période de permanence

La période de permanence est la période indiquée à l'article 9.01 bien que la présence de la totalité des salariés ne soit pas obligatoire.

9.36 Gestion du temps

Le système d'horaire flexible nécessite un enregistrement du temps travaillé. La comptabilisation de ce temps se fait au moyen de la feuille de temps déjà en place en y inscrivant ses heures à l'arrivée et au départ.

9.37 L'horaire flexible doit faire l'objet d'un accord entre le salarié, le supérieur immédiat et la Direction générale.

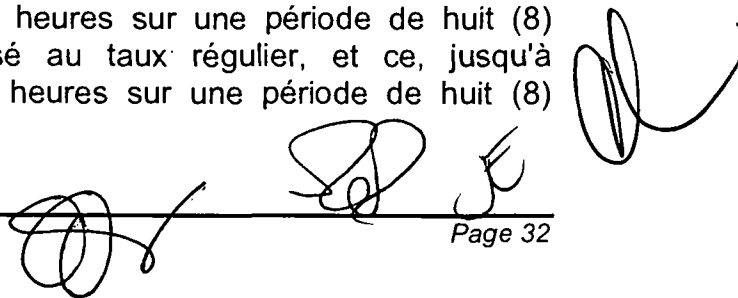
9.38 Cycle d'étalement des heures

Les heures de travail sont établies sur une période de quatre (4) semaines. Toutefois, le salarié, son supérieur immédiat et la Direction générale peuvent convenir d'un autre cycle d'étalement des heures plus court ou plus long.

9.39 Conformément à l'article 10.01 ou 10.03, les heures travaillées par un salarié en sus de son horaire prévu en tenant compte de son cycle d'étalement des heures et fait à la demande de son supérieur immédiat sont considérées comme des heures supplémentaires.

ARTICLE 10 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

10.01 Pour le salarié bénéficiant de l'horaire variable ou de l'horaire flexible tout travail expressément requis par son supérieur immédiat et effectué après avoir effectué deux cent quatre-vingts (280) heures sur une période de huit (8) semaines est rémunéré ou compensé au taux régulier, et ce, jusqu'à concurrence de trois cent vingt (320) heures sur une période de huit (8) semaines.



Lorsque le total des heures travaillées à la demande du supérieur excède trois cent vingt (320) heures sur une période de huit (8) semaines, ces heures travaillées sont alors compensées ou payées au taux et demi (cent cinquante pour cent (150 %) du salaire régulier.

- 10.02 Pour le salarié ne bénéficiant pas de l'horaire variable ou de l'horaire flexible, tout travail expressément requis par son supérieur immédiat et effectué après avoir effectué cent cinq (105) heures sur une période de trois (3) semaines, est rémunéré ou compensé au taux régulier, et ce, jusqu'à concurrence de cent vingt (120) heures sur une période de trois (3) semaines.

Lorsque le total des heures travaillées à la demande du supérieur excède cent vingt (120) heures sur une période de trois (3) semaines, en heures travaillées sont alors compensée ou payées au taux et demi (cent cinquante pour cent (150%)) de son salaire régulier.

- 10.03 Malgré les clauses 10.01 et 10.02, pour un salarié temporaire à l'inclusion d'un salarié considéré comme tel aux fins de l'application de l'article 9, et pour un salarié à temps partiel, seul le temps expressément requis par l'Employeur et effectué par un salarié en dehors d'une semaine régulière de travail de trente-cinq (35) heures, constitue du travail en temps supplémentaire.

- 10.04 Le travail en temps supplémentaire est normalement accordé au salarié qui a commencé le travail durant ses heures régulières ou à celui qui est normalement responsable du dossier concerné.

- 10.05 Sous réserve de la clause précédente, le travail en temps supplémentaire est réparti équitablement par le supérieur immédiat, par classe d'emplois, parmi les salariés réguliers aptes à faire le travail, le tout sur une base annuelle. Le supérieur immédiat tient compte du temps offert en temps supplémentaire et refusé par le salarié.

La présente clause n'a pas pour effet d'empêcher le supérieur immédiat de confier tout travail à un salarié temporaire en temps régulier.

- 10.06 Aucun salarié ne sera tenu d'effectuer plus de trois (3) heures de travail en temps supplémentaire en plus de sa journée régulière de travail.

- 10.07 A) Le travail en temps supplémentaire effectué lors d'un jour chômé et payé auquel le salarié a droit, ou le dimanche ou le deuxième jour de repos hebdomadaire est rémunéré au taux double (deux cents pour cent (200 %)) de son salaire régulier, en plus du paiement ou de la remise du jour chômé et payé.
- B) Le travail en temps supplémentaire effectué le samedi ou le premier jour de repos hebdomadaire est rémunéré au taux simple majoré d'une demie (cent cinquante pour cent (150%)) de son salaire régulier.
- C) Le travail en temps supplémentaire effectué dans le cadre de mesures d'urgence décrétées par la sécurité publique est également rémunéré conformément aux paragraphes A) ou B) de la présente clause, selon le cas.

10.08 Malgré toute disposition contraire, le travail en temps supplémentaire effectué dans le cadre de la tenue de la Cour municipale est rémunéré au taux et demi (cent cinquante pour cent (150%)) du salaire régulier sous réserve du paragraphe A de la clause 10.07.

10.09 **Rappel au travail**

- A) Le salarié avisé durant ses heures normales de travail qu'il doit revenir pour effectuer du travail en temps supplémentaire, a droit à un minimum de deux (2) heures au taux de travail en temps supplémentaire applicable.
- B) Un salarié rappelé en temps supplémentaire, en dehors de ses heures régulières de travail, a droit à un minimum de trois heures et demie (3,5) au taux de travail en temps supplémentaire applicable. Ce minimum ne s'applique pas si le travail en temps supplémentaire suit ou précède ses heures régulières de travail.

Tout appel subséquent fait dans la période de trois heures et demie (3,5) du premier appel ne constitue pas, pour les fins de cette clause, un second rappel.

10.10 Le salarié qui effectue deux (2) heures ou plus de travail en temps supplémentaire après sa journée régulière de travail a droit à une période de repas de trente (30) minutes rémunérées au taux de temps supplémentaire qui s'applique dans la mesure où le travail se continue après cette période.

- 10.11 Cependant, s'il est prévu que la durée du travail en temps supplémentaire peut être de deux (2) heures ou plus, il est loisible au salarié de prendre sa période de repas avant de commencer son travail.
- 10.12 À toutes les trois (3) heures de travail en temps supplémentaire, le salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes rémunérées au taux du travail en temps supplémentaire qui s'applique, telle période pouvant être prise au cours de la deuxième heure de travail en temps supplémentaire.
- 10.13 A) Il est loisible au salarié de convertir en temps au taux du temps supplémentaire applicable, le travail en temps supplémentaire effectué et visé aux clauses 10.01, 10.02 et 10.07 et de le verser dans une banque de temps au taux du temps supplémentaire applicable (simple, temps et demi ou double) selon le cas.
- B) La banque de temps ne peut excéder cent cinq (105) heures à l'intérieur d'une même année, ce maximum pouvant cependant être augmenté après entente entre le salarié, son supérieur immédiat et la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue. Le salarié peut, à tout moment en cours d'année, se faire payer en partie ou en totalité sa banque de temps compensé.
- C) Le moment de la reprise du temps est convenu entre le supérieur immédiat et le salarié en tenant compte des besoins du service. L'Employeur ne peut pas imposer la reprise du temps au salarié concerné.
- D) Il est loisible au salarié de transférer un certain nombre d'heures dans l'année subséquente sans excéder soixante-dix (70) heures. Les heures ainsi transférées doivent être prises avant le 30 avril de l'année en cours à moins d'entente à l'effet contraire entre le salarié, son supérieur et la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue. Ce transfert d'heures ne peut pas empêcher à un salarié de prendre des vacances préalablement autorisées.
- E) Toute heure accumulée et non transférée dans la banque de temps compensé est remboursée au plus tard le 15 janvier de l'année suivante au taux du salaire régulier en vigueur au 31 décembre de l'année précédente.

ARTICLE 11	JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS
-------------------	------------------------------

11.01 Les salariés bénéficient, sans perte de salaire, à chaque année, des jours fériés et payés suivants, aux conditions mentionnées au présent article :

- la fête des Patriotes;
- la fête nationale du Québec;
- la fête du Canada;
- la fête du Travail;
- l'Action de grâces;
- du 24 décembre au 2 janvier inclusivement;
- le Vendredi saint;
- le lundi de Pâques.

Ces fêtes sont chômées aux dates mentionnées à moins d'entente à l'effet contraire entre les parties.

11.02 Bien que la période du 24 décembre au 2 janvier inclusivement soit une période de jours chômés et payés, la Ville rencontre le Syndicat au Comité des relations du travail afin de s'assurer qu'un certain nombre de salariés assureront le service minimum requis pendant cette période, dans le meilleur intérêt des citoyens.

Pour assurer ce service minimum, l'utilisation des salariés temporaires est privilégiée.

11.03 Pour bénéficier des jours chômés et payés mentionnés à la clause 11.01, le salarié doit être présent à son travail le jour ouvrable précédent ou le jour ouvrable suivant tel congé à moins que son absence ne soit autorisée par le supérieur immédiat ou par quelque disposition de la convention collective; un salarié ne peut toutefois bénéficier du paiement d'un jour chômé et payé si cette absence autorisée est sans solde et de plus de cinq (5) jours ouvrables.

11.04 En plus des jours chômés et payés, les salariés bénéficient de deux (2) jours de congé par année appelé congé mobile, sans perte de traitement; ces congés sont pris après entente avec le supérieur immédiat du salarié concerné et peuvent être utilisés en demi-journée.

Pour un salarié qui ne travaille pas toute l'année, sauf en cas de maladie, les heures du congé sont réduites au prorata du temps régulier travaillé dans l'année.

- 11.05 Lorsqu'un jour chômé tombe un samedi, il est déplacé au vendredi précédent et lorsqu'il tombe un dimanche, il est reporté au lundi.
- 11.06 Si un de ces jours chômés tombe au cours des vacances annuelles payées, le salarié peut à son choix :
- a) soit prolonger ses vacances annuelles d'une journée;
 - b) soit prendre une journée additionnelle de congé qui sera fixée après entente avec son supérieur immédiat.

ARTICLE 12	VACANCES ANNUELLES
-------------------	---------------------------

- 12.01 Aux fins du présent article, l'année de référence signifie la période de temps pendant laquelle le salarié a acquis progressivement le droit à ses vacances et cette période d'étend du 1^{er} janvier d'une année au 31 décembre de la même année.
- 12.02 A) Au cours de chaque année financière, un salarié a droit aux vacances annuelles suivantes :
- a) moins d'un (1) an de service : 1,75 jour par mois, maximum vingt (20) jours;
 - b) après un (1) an de service : vingt (20) jours;
 - c) après dix (10) ans de service : vingt-trois (23) jours;
 - d) après quinze (15) ans de service : vingt-cinq (25) jours;
 - e) après vingt (20) ans de service : vingt-huit (28) jours;
 - f) après vingt-cinq (25) ans de service : trente (30) jours;
 - g) après trente (30) ans de service : trente-cinq (35) jours
- B) Malgré ce qui précède, un salarié ayant cumulé un droit à davantage de jours de vacances dans son ancienne ville (constituant la nouvelle Ville de Lévis au 1^{er} janvier 2002) conserve son droit jusqu'au moment où il sera équivalent à celui de la nouvelle ville.

- 12.03 Aux fins du présent article, un mois de service est un mois où le salarié reçoit une rémunération pour plus de la moitié des jours ouvrables.
- 12.04 Dans le cas du sous-paragraphe c) de la clause 12.02 A), si un salarié n'a pas encore acquis dix (10) ans de service au 1^{er} janvier de l'année concernée mais qu'il doit l'acquérir avant le 31 décembre suivant, il a droit à une anticipation de vacances comme s'il avait déjà accumulé dix (10) ans de service.
- 12.05 Afin de permettre aux salariés de manifester leurs choix de vacances, la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue affiche, au plus tard le 15 février de chaque année, une liste des salariés indiquant le nombre de jours de vacances auxquels chacun a droit et l'ancienneté de chacun.
- 12.06 Les salariés doivent exprimer leurs choix de vacances au plus tard le 31 mars de chaque année.
- 12.07 Pour l'année du départ à la retraite, le salarié aura droit à une (1) semaine de vacances de plus que ce qui est prévu à la clause 12.02.
- 12.08 Un salarié qui se marie aura priorité pour le choix d'une première semaine de vacances, le choix de ses semaines de vacances restantes s'effectuant selon les dispositions prévues au présent article.
- 12.09 Un salarié dont la conjointe donne naissance à un enfant ou le salarié qui adopte un enfant pourra choisir ses vacances lors de la période où un tel événement se produit.
- 12.10 La direction du service concerné détermine les périodes de prise de vacances en tenant compte des choix de chaque salarié, de leur ancienneté et des besoins du service.

Lorsque plus d'un salarié ont la même ancienneté, la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue coordonne un tirage au sort pour déterminer quel salarié aura la priorité dans l'expression de son choix, et ce, en présence du Syndicat et des salariés visés.

- 12.11 La liste des vacances autorisées par la direction du service concerné est affichée sur les lieux du travail au plus tard la première semaine d'avril.
- 12.12 Le salarié qui néglige d'effectuer ses choix de vacances à l'intérieur des délais prévus, doit prendre ses vacances dans d'autres périodes disponibles à convenir avec la direction du service concerné, compte tenu des choix de vacances exprimés par les autres salariés et des besoins du service.
- 12.13 Il est loisible à un salarié de changer la date choisie pour ses vacances si la direction concernée y consent, en tenant compte du choix des vacances des autres salariés.
- 12.14 Sur demande du salarié, quinze (15) jours avant sa période de vacances, sa rémunération lui sera remise avant son départ.
- 12.15 Le salarié victime d'un accident subi ou d'une maladie et non rétabli au début de sa période fixée de vacances peut reporter ses vacances à une date ultérieure convenue entre lui et la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue.

Il en est de même dans le cas d'un accident ou d'une maladie survenue pendant les vacances et qui nécessite l'hospitalisation du salarié.

12.16 Cessation d'emploi

En cas de cessation définitive d'emploi, le salarié qui n'a pas pris la totalité des vacances accumulées au cours de l'année précédente reçoit une rémunération équivalente au nombre de jours auquel il a droit.

De plus, en cas de départ du salarié, ce dernier reçoit, pour l'année courante, conformément aux dispositions du présent article, une indemnité proportionnelle équivalente au nombre de jours ou de parties de jours de vacances acquis depuis le 1^{er} janvier qui précède immédiatement son départ.

- 12.17 Dans le cas du décès d'un salarié, l'Employeur verse à ses ayant droits ou héritiers légaux, l'indemnité de vacances qu'il a acquise.

12.18 Un salarié qui n'est pas admissible à des vacances a le droit de prendre un congé sans solde d'une durée équivalente aux vacances auxquelles il aurait droit s'il ne s'était pas absenté du travail, en conformité avec la clause 14.02.

12.19 Les vacances annuelles ne sont pas cumulatives d'année en année et ne peuvent être remplacées en aucun temps et pour aucune considération par de l'argent, sauf dans des cas exceptionnels et avec l'accord de la Direction des ressources humaines. Un salarié qui a été absent en raison d'une invalidité de longue durée, d'un congé de conciliation travail-famille (article 29) peut demander un report de vacances à l'année subséquente qui devront être prises dans les quatre (4) premiers mois.

Nonobstant le paragraphe précédent, un salarié absent en raison d'une invalidité de longue durée bénéficie, à son retour au travail, des journées de vacances qu'il avait accumulées avant le début de son absence de même que celles accumulées durant les trois (3) premiers mois de son absence. S'il n'est pas en mesure de reprendre le travail, un paiement correspondant aux heures de vacances accumulées jusqu'au début de sa période d'absence lui est versé à son départ.

ARTICLE 13 CONGÉS SOCIAUX

13.01 Tout salarié régulier ou en période d'essai bénéficie des congés suivants sans perte de salaire, conformément aux dispositions des clauses suivantes :

13.02 Décès

- a) conjoint, enfant, enfant du conjoint, père, mère : cinq (5) jours ouvrables.
- b) frère, soeur, beau-père, belle-mère : quatre (4) jours ouvrables à compter du décès ou du lendemain du décès;
- c) bru, gendre, belle-soeur, beau-frère, grand-père, grand-mère, petit fils, petite fille, oncle, tante, neveu, nièce du salarié ou de son conjoint : le jour des funérailles.

13.03 A) Lors du décès mentionné à la clause 13.02, le salarié a droit à une journée additionnelle pour fins de transport si le lieu des funérailles se situe à au moins deux cent quarante (240) kilomètres du lieu de résidence du salarié.

- B) Aux fins d'application de la clause 13.02, l'incinération est considérée comme partie de la cérémonie entourant les funérailles. Advenant le cas où l'inhumation avait lieu à une date ultérieure aux funérailles, le salarié pourra alors utiliser un des jours de congé mentionnés à la clause 13.02 pour s'absenter du travail, sans perte de salaire, lors de l'inhumation.

13.04 **Mariage**

- A) du salarié : il a droit à cinq (5) jours ouvrables;
- B) du père, de la mère, du fils, de la fille, du frère, de la sœur, du beau-frère, de la belle-sœur : il a droit à la journée du mariage.

13.05 **Déménagement**

Lorsque le salarié change d'adresse domiciliaire permanente, il a droit à une (1) journée de congé, soit le jour ou la veille ou le lendemain du déménagement, maximum une (1) journée par année civile.

13.06 **Incendie ou inondation**

À l'occasion d'un incendie ou d'une inondation, il a droit à un (1) jour ouvrable.

13.07 **Affaires légales**

- a) Dans le cas où un salarié est appelé à témoigner dans l'exercice de sa fonction dans une affaire où il n'est pas partie, ou dans le cas où il est appelé comme juré, il ne subit de ce fait aucune perte de salaire régulier pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel. Le salarié doit se présenter au travail dès que son témoignage est terminé. Le salarié doit aussi remettre à l'Employeur toute indemnité reçue pour son témoignage.
- b) Dans le cas où la présence d'un salarié est requise devant un tribunal civil, administratif ou pénal, dans une cause où il est partie, il est admissible pour la durée de sa présence seulement, soit à un congé sans traitement, soit à des jours de vacances accumulées, soit à des heures de temps supplémentaire accumulées.

13.08 Dans le cas du décès d'un conjoint, d'un enfant, d'un enfant du conjoint, du père ou de la mère, des congés sociaux auxquels un salarié peut avoir droit en vertu du présent article sont reportables s'ils coïncident avec ses vacances en vertu de la convention. Tous autres congés sociaux ne sont pas accordés et ne sont pas reportables s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances en vertu de la convention. En aucun cas, un salarié ne peut recevoir plus de salaire que s'il était demeuré au travail.

13.09 Dans tous les cas, le salarié prévient son supérieur immédiat et produit à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation de ces faits.

ARTICLE 14	CONGÉ SANS SOLDE ET CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ
-------------------	---

14.01 Un salarié désirant un congé sans solde, pour une raison personnelle, peut faire sa demande directement à la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue. La Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue peut accepter ou refuser la demande, à sa discrétion, sauf dans les cas suivants où elle est automatiquement acceptée :

- a) lorsque le congé sans solde est pour fin d'études à temps plein d'une durée fixe minimale d'une année scolaire et maximale de deux (2) années scolaires;
- b) lorsque le salarié a accumulé cinq (5) ans de service auprès de l'Employeur et demande un congé sans solde d'une durée fixe minimale de trois (3) mois et maximale d'un (1) an. Un salarié ne peut se prévaloir du présent paragraphe qu'une fois durant sa carrière, à moins d'accord entre l'Employeur et le Syndicat;
- c) maladie grave de son conjoint(e), de son enfant, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur (maximum 24 mois);
- d) acte criminel sur l'un de ses enfants mineurs ou ceux de son conjoint (maximum 24 mois);
- e) disparition de l'un de ses enfants ou ceux de son conjoint (maximum 24 mois);
- f) décès de son conjoint ou enfant (incluant ceux du conjoint) en raison d'un suicide ou acte criminel (maximum 24 mois).

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large circular signature on the left and several smaller initials on the right.

Le salarié qui désire bénéficier d'un congé sans solde de plus de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables doit en faire la demande six (6) mois avant le moment où il doit débiter son congé. Toutefois, le délai de la demande est réduit à trois (3) mois s'il s'agit d'une demande pour réaliser des études en relation avec un emploi à la Ville de Lévis.

- 14.02 Les congés sans solde de cinq (5) jours ouvrables et moins peuvent être autorisés par le directeur du service. Le salarié qui désire bénéficier d'un congé sans solde de plus de cinq (5) jours ouvrables mais de moins de trente (30) jours ouvrables doit en faire la demande par écrit à la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue, au moins trente (30) jours ouvrables avant le début du congé.

Le salarié qui désire bénéficier d'un congé sans solde de plus de trente (30) jours ouvrables mais moins de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables doit en faire la demande par écrit à la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue, au moins soixante (60) jours ouvrables avant le début du congé.

14.03 **Congé sans solde à temps partiel**

Un salarié régulier à temps complet ayant au moins deux (2) ans de service désirant un congé sans solde à temps partiel doit faire sa demande à la direction concernée et à la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue. La Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue peut accepter ou refuser la demande, à sa discrétion. Ce congé sans solde ne peut être supérieur à deux (2) jours par semaine.

Ce congé sans solde est d'une durée minimale de vingt-six (26) semaines et d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines à moins d'entente entre la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue et le salarié concerné.

Pour obtenir un congé sans solde partiel, le salarié doit en faire la demande par écrit au moins trente (30) jours avant la date de son départ. Copie du contrat type est à l'annexe « C-1 ».

Une fois le congé accordé, sa durée et ses modalités ne peuvent être modifiées sans le consentement de la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue et du salarié concerné. Toutefois, si au cours de la période prévue pour le congé sans solde partiel le salarié obtient un nouveau poste, son congé sans solde partiel cesse au moment de son entrée en fonction dans le nouveau poste. Le salarié à temps complet qui se prévaut des dispositions du présent article est considéré comme un salarié à temps partiel

pendant la durée du congé à temps partiel. Cependant, le salarié accumule son ancienneté, conserve sa date d'avancement d'échelon actuelle. À la fin de son congé sans solde, le salarié reprend son poste.

Un salarié ne peut se prévaloir du présent article qu'une fois durant sa carrière, à moins d'accord entre la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue et le Syndicat.

- 14.04 Il ne peut y avoir plus d'un salarié par service en congé sans solde simultanément sauf avec autorisation du directeur de la direction visée. Les congés sans solde sont accordés selon les périodes disponibles au fur et à mesure que le choix s'effectue selon l'ordre d'ancienneté des salariés qui en font la demande.
- 14.05 Durant son absence, le salarié en congé sans solde est sujet aux dispositions ci-après :
- a) il continue d'accumuler son ancienneté, mais n'accumule pas de vacances;
 - b) il peut participer aux différents régimes d'assurance collective prévus, à l'exception de l'assurance-salaire, à la condition qu'il en paie d'avance les primes exigibles ainsi que la part de l'Employeur pendant telle absence;
 - c) il peut participer au régime de retraite prévu à la convention en payant au début de chaque mois sa part et celle de l'Employeur;
 - d) il peut se présenter aux examens de promotion; à cette fin, le dernier alinéa de la clause 23.03 s'applique. Si la promotion lui est accordée, il doit prendre charge de sa nouvelle fonction dans les trente (30) jours suivant sa nomination.
- 14.06 L'Employeur remet au salarié l'indemnité correspondant aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde, plus les jours de crédit de maladie alors accumulés, et ce, à moins que le salarié ne choisisse de reporter ces jours à son retour, en partie ou en totalité.
- 14.07 Le salarié peut mettre fin à son congé sans solde avant terme, sur préavis écrit de trente (30) jours au directeur des ressources humaines et de l'amélioration continue.

14.08 La Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue accorde au salarié qui en fait la demande un (1) mois à l'avance, deux (2) semaines de congé sans solde lors de son mariage.

Congé à traitement différé

14.09 Le régime de congé à traitement différé vise à permettre à un salarié de voir son salaire étalé sur une période déterminée afin de pouvoir bénéficier d'un congé. Ce régime comprend d'une part une période de contribution du salarié et, d'autre part, une période de congé.

Durée du régime

14.10 La durée du régime de congé à traitement différé peut être de six (6) mois, de un (1), deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans.

Durée du congé

14.11 La durée du congé peut varier de six (6) mois à un (1) an, tel que prévu à la clause 14.15.

14.12 Conditions d'obtention

Un salarié peut bénéficier du régime de congé à traitement différé après demande au directeur général ou son représentant. Le directeur général ou son représentant ne peut refuser sans motif valable, dans la mesure où la Ville pourra assurer l'intérim à sa satisfaction. Le salarié qui demande de participer au régime doit satisfaire aux conditions suivantes :

a) être titulaire d'un poste permanent comme salarié à la Ville de Lévis;

b) avoir complété cinq (5) années de service pour l'Employeur;

c) adresser une demande écrite en précisant :

- la durée de participation au régime de congé à traitement différé;
- la durée du congé;
- le moment de la prise du congé.

d) ne pas être en période d'absence pour maladie ou invalidité lors de l'entrée en vigueur du contrat;

- e) avoir cumulé, avant son départ, les sommes qui lui seront versées, à titre de salaire, pendant son congé.

14.13 Durant le congé

Durant une telle absence, le salarié :

- a) conserve et accumule son ancienneté;
- b) peut se présenter aux examens de promotion; à cet effet, le dernier alinéa de la clause 23.03 s'applique;
- c) le salarié en congé continue de participer à tous les régimes d'avantages sociaux dont bénéficient les salariés et la Ville maintient sa contribution à ces régimes. Toutefois, le salarié cesse d'accumuler des vacances, journées fériées et journées de maladie monnayables;
- d) la clause 14.06 s'applique au congé à traitement différé en faisant les adaptations nécessaires.

14.14 Retour

À l'expiration de son congé, le salarié reprend le poste qu'il occupait à son départ.

14.15 Modalités d'application

a) Salaire

Pendant chacune des années visées par le régime, le salarié qui participe au régime de congé à traitement différé reçoit un pourcentage de salaire de l'échelle applicable qu'il recevrait s'il ne participait pas au régime. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant :

Durée du Congé	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
	6 mois	50,00%	75,00%	83,34%	87,50%
7 mois	---	70,80%	80,53%	85,40%	88,32%
8 mois	---	---	77,76%	83,32%	86,60%
9 mois	---	---	75,00%	81,25%	85,00%
10 mois	---	---	72,20%	79,15%	83,32%
11 mois	---	---	---	77,07%	81,66%

12 mois	---	---	---	75,00%	80,00%
---------	-----	-----	-----	--------	--------

La partie du salaire mise en réserve pour être versée ultérieurement au salarié est déposée dans un compte en fidéicommiss dont les intérêts sont versés au salarié.

b) **Régime de retraite**

Aux fins d'application des régimes de retraite, chaque année participée au régime de congé à traitement différé équivaut à une année de service et le salaire moyen est établi sur la base du salaire que le salarié aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime. Pendant la durée du régime, la cotisation du salarié au régime de retraite est calculée en fonction du salaire qui sera versé si le salarié ne participait pas au régime.

c) **Assurance-salaire (sous réserve d'entente avec l'assureur)**

Si une invalidité survient durant le congé et qu'elle est d'une durée de plus de dix-sept (17) semaines, le salarié peut mettre fin au congé. Dans ce cas, le congé peut être annulé ou reporté. S'il est reporté, la date sera fixée selon une entente entre la Ville et le salarié. À la fin du congé, il reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, la prestation prévue au régime d'assurance en cours.

14.16 Si une invalidité survient avant que le congé n'ait été pris, le salarié pourra se prévaloir d'un des choix suivants :

- a) continuer de participer au régime de traitement différé et recevoir, après le délai de carence, les prestations prévues au régime d'assurances collectives en tenant compte du tableau des pourcentages à l'article 14.15 a), selon la durée de son admissibilité au régime d'assurance-salaire;
- b) suspendre sa participation au régime de traitement différé et recevoir, après le délai de carence, les prestations prévues selon les modalités du régime d'assurance-salaire en vigueur en tenant compte du tableau des pourcentages à la clause 14.15 a) à son retour, sa participation au régime à traitement différé est prolongée d'une durée équivalente à celle de son invalidité.

14.17 **Absence pour congé de maternité ou parental**

Dans le cas d'un congé de maternité ou parental, la participation au régime de traitement différé est suspendue. Au retour, elle est prolongée de la durée du congé. Durant ce congé, la prestation est établie sur la base du salaire qui sera versé si le salarié ne participait pas au régime, sous réserve des dispositions légales existantes.

14.18 **Bris de contrat pour raison de cessation d'emploi, retraite, désistement ou expiration du délai de durée du régime**

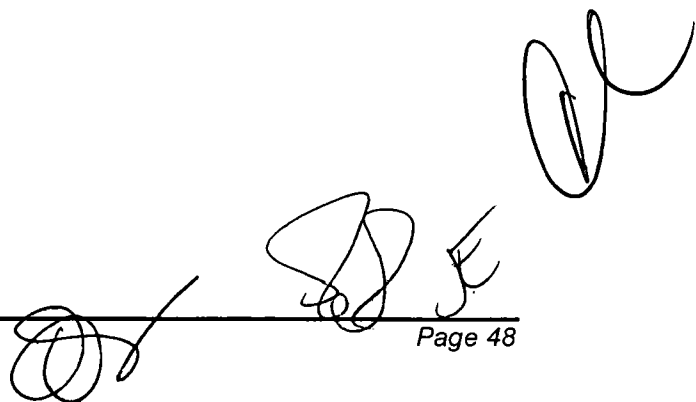
- a) Si le congé n'a pas été pris, le salarié sera remboursé d'un montant égal aux contributions retenues sur le salaire (sans intérêt), jusqu'au moment du bris du contrat.
- b) Si le congé est en cours, le calcul du montant dû par l'Employeur s'effectue de la façon suivante :
 - les montants déjà déduits sur le traitement du salarié en application du contrat (sans intérêt) moins le montant reçu par le salarié durant le congé.

14.19 **Bris de contrat pour raison de décès**

Advenant le décès du salarié pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date du décès et les contributions retenues sur le salaire sont remboursées aux héritiers légaux avec les intérêts courus, dans les meilleurs délais suivant le décès.

14.20 **Contrat**

Les modalités relatives à toute acceptation d'un congé à traitement différé devront être consignées dans un contrat, particulier pour chaque salarié, à intervenir entre le salarié demandeur et la Ville. Le formulaire de contrat apparaît à l'annexe « C ».

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below it.

ARTICLE 15 ASSURANCE COLLECTIVE

- 15.01 Le régime d'assurance collective existant à la signature de la convention collective pour les salariés réguliers est maintenu pour la durée de la convention collective. Les principaux paramètres apparaissent à l'annexe « H ».
- 15.02 Les parties conviennent de participer au comité d'assurances collectives de la Ville de Lévis conformément à l'entente signée le 19 mai 2010 entre la Ville, l'Association des cadres et les différents syndicats, laquelle est jointe à la présente convention comme lettre d'entente numéro 5.
- 15.03 L'Employeur devra supporter, au global, à l'exception des couvertures facultatives qui sont assumées en totalité par le salarié, cinquante pour cent (50%) des primes du régime d'assurance collective applicable, l'autre cinquante pour cent (50%) étant supporté par les salariés; le cas échéant, des ajustements devront être faits avec les salariés visés. La portion payée par les salariés est optimisée fiscalement.

ARTICLE 16 CONGÉS DE MALADIE

- 16.01 L'Employeur accorde à tout salarié régulier au cours d'une année, un crédit de congé de maladie égal à un demi-jour ouvrable par mois de service chez l'Employeur, un mois de service étant un mois où le salarié reçoit une rémunération pour plus de la moitié des jours ouvrables, jusqu'à concurrence de six (6) jours ouvrables par année.

Malgré le paragraphe précédent, le salarié peut utiliser ses jours de maladie à des fins personnelles.

- 16.02 Les jours de maladie non utilisés et non monnayés par le salarié conformément à la clause 16.05 sont cumulatifs d'une année à l'autre, jusqu'à un maximum de douze (12) jours.
- 16.03 Dans sa première année de service et lors de l'année de son départ, les crédits de jours de maladie applicables à un salarié et prévus au présent article, s'appliquent au prorata du temps travaillé dans l'année.

- 16.04 Le salarié absent pour cause de maladie utilise sa banque de congés de maladie pendant sa période de carence.
- 16.05 Sous réserve de la possibilité pour le salarié d'accumuler d'année en année ses jours de maladie non pris, et ce, dans la mesure prévue à la clause 16.02, le crédit non utilisé au 31 décembre d'une année est monnayé et payé au taux horaire du salarié en vigueur durant cette période.

Le paiement est effectué au plus tard le 15 janvier de l'année suivante au taux du salaire régulier en vigueur au 31 décembre de l'année précédente.

- 16.06 En cas de départ volontaire, de congédiement ou de décès d'un salarié, la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue établira la proportion du crédit annuel auquel un salarié a droit en fonction du nombre de mois d'emploi dans l'année en cours.
- 16.07 Selon le cas, l'Employeur remboursera au salarié (ou à ses ayants droit) le solde non utilisé du crédit ainsi calculé, ou le salarié (ou ses ayants droit) remboursera à l'Employeur, à partir du crédit utilisé auquel il n'a pas droit, dans les deux cas, au salaire du salarié au moment de son départ ou de son décès.
- 16.08 Un salarié avertit son supérieur immédiat ou son représentant désigné, de son absence pour maladie, le plus tôt possible. La Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue peut exiger un certificat médical du médecin traitant pour toute absence pour maladie de plus de trois jours consécutifs. Dans un tel cas, le coût du certificat est au frais de l'Employeur.

Cependant, en cas d'absences répétées et jugées non justifiées par la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue, un certificat médical peut être exigé pour une absence plus courte.

- 16.09 L'Employeur avance à chaque semaine au salarié malade, et ce, pour une période une période maximale de quatre-vingt-dix (90) jours, un montant équivalent aux prestations qu'il doit recevoir en vertu des dispositions prévues par le régime d'assurance-salaire en vigueur, à la condition que le salarié lui cède par écrit le montant correspondant desdites prestations.

Il est entendu que cette modalité prévoit une déduction hebdomadaire pour le fonds de pension et l'assurance collective, si non exonérée.

Dans l'éventualité où la compagnie d'assurances refuse la demande de prestation en tout ou en partie, l'Employeur cesse de verser les avances et les dispositions prévues aux clauses 20.19 et 20.20 relatives aux sommes payées en trop s'appliquent. Dans un tel cas, l'Employeur doit préalablement donner un avis écrit de cinq (5) jours au salarié avec copie au Syndicat.

- 16.10 Dans un contexte de conciliation travail-famille, le salarié régulier peut utiliser les jours de congé de maladie auxquels il a droit en cas de maladie ou d'accident à son conjoint ou à l'un de ses enfants, s'il y a urgence de sa présence auprès de la personne malade ou accidentée. Ce privilège ne s'applique que provisoirement. La Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue se réserve le droit de contrôler les faits.

Dans le cas prévu à l'alinéa précédent, le salarié régulier qui n'utilise pas ses congés de maladie peut bénéficier d'un congé spécial sans solde.

- 16.11 Lorsque la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue le juge à propos, il peut exiger que le salarié malade ou qui a été malade se soumette à un examen médical au bureau du médecin désigné et payé par lui. L'absence pour un tel examen ne doit pas amputer le crédit de congés de maladie du salarié.

Dans la mesure du possible, l'examen médical est effectué pendant les heures ouvrables et les frais de déplacement et les frais de stationnement sont assumés.

ARTICLE 17 SANTÉ ET SÉCURITÉ
--

- 17.01 L'Employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des salariés sur les lieux de travail et les informer des risques liés à leur travail.

L'Employeur, le Syndicat et les salariés reconnaissent qu'à la Ville de Lévis, la santé et la sécurité des salariés sont des valeurs importantes.

- 17.02 Les deux parties s'engagent mutuellement à coopérer pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des salariés.

- 17.03 Le Syndicat collabore à la promotion de bonnes pratiques de santé et sécurité auprès des salariés.

De même, tout salarié doit prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique et veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres salariés qui se trouvent sur ou à proximité des lieux du travail.

Tout salarié doit se conformer aux politiques et à la réglementation en vigueur en matière de santé et sécurité au travail.

- 17.04 L'Employeur doit fournir gratuitement au salarié concerné les équipements de protection individuelle dont la nature du travail le requiert en accord avec les lois et règlements en vigueur. Le comité de santé peut être consulté à ce sujet et émettre des recommandations.

- 17.05 Un salarié a droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer un autre salarié à un semblable danger. Le salarié ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît le présent paragraphe si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.

Le droit de refus mentionné à la présente clause ne peut s'exercer que conformément aux modalités contenues à la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

- 17.06 Dès que l'Employeur est avisé de l'exercice par un salarié du droit de refus mentionné à la clause 17.05, il en avise le représentant à la prévention prévu à la Loi sur la santé et la sécurité du travail ou, en son absence, un membre du Comité de santé et de sécurité du côté syndical, pour procéder à l'examen de la situation.

Dans ce cas, pendant l'examen de la situation, le représentant à la prévention (s'il s'agit d'un salarié), ou un membre du Comité de santé et sécurité du côté syndical, est libéré sans perte de traitement ni d'avantages sociaux.

- 17.07 Le Comité de santé et sécurité est composé d'au plus trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) représentants du Syndicat dont au moins un (1) représentant les salariés professionnels.

17.08 Le Comité de santé et sécurité se réunit à la demande de l'une ou l'autre de ses parties, sur avis d'au moins une (1) semaine.

Le Comité de santé et sécurité établit ses propres règles de procédure et fixe la fréquence de ses rencontres avec un minimum de quatre (4) rencontres par année.

17.09 Le Comité de santé et sécurité doit participer aux efforts de prévention de la Ville. Son mandat premier consiste à identifier les problèmes de santé et de sécurité et à faire les recommandations pour résoudre ces problèmes.

17.10 Le Comité de santé et sécurité a notamment pour fonctions :

Fonctions reliées au rôle de conseil :

- a) analyser les informations disponibles en matière de santé et de sécurité;
- b) proposer les priorités d'action à la direction;
- c) élaborer un plan d'action;
- d) établir un programme de formation et d'information en santé et sécurité du travail;
- e) faire des recommandations aux gestionnaires;

Fonctions reliées au rôle de soutien :

- f) fournir aux équipes de travail les outils nécessaires (formulaires, grilles, aide-mémoire, etc.) à la réalisation efficace des activités en santé et sécurité du travail;
- g) participer à la réalisation des différentes activités d'identification des risques, lorsque c'est nécessaire;
- h) participer au choix des moyens et des équipements de protection individuelle;
- i) enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident du travail;

Fonctions reliées au rôle de coordination :

- j) assurer le suivi des activités prévues au plan d'action en fonction des responsabilités et de l'échéancier établi;
- k) relancer, si nécessaire, la réalisation des activités du plan d'action;

Fonctions reliées au rôle d'évaluation :

- l) évaluer les activités de santé et de sécurité;
- m) évaluer tout le système de gestion;

- n) surveiller l'application des normes de sécurité dont les normes provinciales;

Fonctions reliées au rôle de promotion :

- o) élaborer des moyens pour promouvoir la santé et la sécurité;
- p) organiser des activités pour mobiliser le personnel de la Ville au projet de santé et de sécurité.

L'Employeur ou la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue dépose au Comité de santé et sécurité et au Syndicat tout rapport d'accident du travail impliquant un ou plusieurs salariés.

- 17.11 Les dispositions prévues à la convention n'ont pas pour effet de restreindre l'application de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.
- 17.12 Dans le but de permettre d'établir le portrait complet de la sécurité au niveau de l'Employeur, celui-ci met à la disposition du comité, pour étude, les renseignements statistiques dont il dispose, notamment celles déclarées à la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec.

ARTICLE 18 ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE

- 18.01 L'Employeur comble la différence entre le salaire hebdomadaire net d'un salarié incapable de travailler à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie contractée par le fait de son travail (reconnu par la Commission) et l'indemnité hebdomadaire qui lui est versée par la Commission de la santé et sécurité au travail, et ce, pour une période maximale de quatre-vingt-dix (90) jours à compter de l'accident ou de la lésion professionnelle sauf dans le cas où la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue conteste la décision rendue par la Commission.

Le salarié permet à la CSST de faire les chèques à l'ordre de l'Employeur, de même qu'à toute compagnie d'assurance appelée à lui verser quelque prestation.

- 18.02 L'Employeur met à la disposition des salariés une trousse adéquate de premiers soins à un endroit facilement accessible en tout temps.

- 18.03 Dans le cas d'un salarié souffrant d'une incapacité partielle permanente à la suite d'une maladie contractée par le fait de son travail, reconnue par la Commission, ou d'un accident du travail l'empêchant de remplir les exigences normales de son poste et déclaré apte par le médecin désigné par la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue à retourner au travail, la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue, après entente avec le Syndicat et le salarié concerné, établit les modalités de retour au travail du salarié ainsi que sa rémunération.

ARTICLE 19 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 19.01 Dans le cas d'un changement technologique ayant pour but de modifier de façon substantielle une fonction couverte par la convention, la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue avise le Syndicat au moins trente (30) jours ouvrables avant l'implantation du changement.

L'implantation de changements technologiques ne peut avoir pour effet de causer la mise à pied, la rétrogradation, la baisse de salaire d'un salarié régulier.

- 19.02 Lors d'un changement technologique ayant une incidence sur les conditions de travail des salariés, l'Employeur s'engage à former les salariés dont le travail est affecté par ce changement, sous réserve de leurs aptitudes.

- 19.03 L'Employeur, de concert avec le Syndicat, met tout en œuvre pour permettre aux salariés de s'adapter aux changements technologiques qui peuvent survenir.

ARTICLE 20 SALAIRES ET CLASSES D'EMPLOIS, PRIMES

- 20.01 Les échelles de salaires (classes salariales et échelons) applicables pour les différentes classes d'emplois des salariés apparaissent à l'annexe « B » de la convention.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large circular mark, a signature that appears to be 'J.P.', and another signature that appears to be 'J.F.', followed by a large, stylized signature.

Détermination de l'échelon

20.02 Lors de son embauche, un salarié obtient le premier échelon de l'échelle de salaire afférente à sa classe d'emplois.

20.03 Malgré ce qui précède, la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue peut accorder à un salarié, lors de son embauche, un échelon autre que le premier échelon pour tenir compte de toute expérience qu'il juge pertinente ou pour tenir compte de l'expertise requise ou de la rareté de la main-d'oeuvre. La présente clause s'applique après consultation du syndicat au comité des relations du travail.

20.04 La durée de séjour dans un échelon est normalement d'une année et chaque échelon correspond à une année d'expérience chez l'Employeur.

La présente clause s'applique sous réserve de l'annexe « B » qui permet, en certains cas, l'avancement d'échelon de façon semestrielle.

20.05 **Pour les salariés dont l'avancement d'échelon est prévu sur une base semestrielle conformément à l'annexe « B »**

A) Le premier avancement d'échelon est consenti le 1^{er} janvier ou le 1^{er} juillet qui suit d'au moins dix-neuf (19) semaines la date effective d'entrée en service comme salarié professionnel. Pour les avancements d'échelon subséquents, l'avancement a lieu, normalement, le 1^{er} janvier ou le 1^{er} juillet, selon le cas.

Le présent paragraphe s'applique sous réserve des dispositions pertinentes contenues à l'annexe « B » et relatives aux règles d'intégration dans les échelles de salaire.

B) Malgré toute disposition contraire, mais sous réserve de la clause 20.08, l'avancement d'échelon d'un salarié régulier à temps partiel ou d'un salarié temporaire, ou d'un salarié embauché dans le cadre de programmes spéciaux ou gouvernementaux est consenti dès que le salarié visé a travaillé au moins neuf cent dix (910) heures régulières depuis son intégration dans l'échelle ou, suivant le cas, depuis sa dernière date d'avancement d'échelon.

20.06 Pour les salariés dont l'avancement d'échelon est prévu sur une base annuelle en vertu de l'annexe « B »

- A) Le premier avancement d'échelon est consenti le 1^{er} janvier ou le 1^{er} juillet qui suit d'au moins neuf (9) mois la date effective d'entrée en service comme salarié professionnel. Pour les avancements d'échelon subséquents, l'avancement a lieu normalement, le 1^{er} janvier ou le 1^{er} juillet, selon le cas.

Le présent paragraphe s'applique sous réserve des dispositions pertinentes contenues à l'annexe « B » et relatives aux règles d'intégration dans les échelles de salaire.

- B) Malgré toute disposition contraire, mais sous réserve de la clause 20.08, l'avancement d'échelon d'un salarié régulier à temps partiel ou d'un salarié temporaire, ou d'un salarié embauché dans le cadre de programmes spéciaux ou gouvernementaux, est consenti dès que le salarié visé a travaillé au moins mille huit cent vingt (1 820) heures régulières depuis son intégration dans l'échelle ou suivant le cas, depuis sa dernière date d'avancement d'échelon.

20.07 Malgré ce qui précède, l'avancement d'échelon n'est pas accordé dans les cas d'un congé sans solde si, dans ce cas, le salarié n'a pas travaillé au moins six (6) mois dans l'année (lire trois (3) mois dans le cas d'un avancement d'échelon prévu sur une base semestrielle).

20.08 En aucun cas, le salarié ne peut avancer de plus d'un échelon par année, sauf dans le cas où en vertu de l'annexe « B », il peut bénéficier d'un avancement sur une base semestrielle (six (6) mois).

20.09 Lors d'une promotion, le salarié promu recevra le salaire de sa nouvelle classe d'emplois à l'échelon lui procurant une augmentation au moins équivalente à la différence entre les deux premiers échelons de sa nouvelle classe et les dispositions prévues aux articles 20.05 et 20.06 s'appliquent.

La présente clause s'applique lorsqu'un salarié col blanc à l'emploi de la Ville accède à un emploi professionnel couvert par la présente convention.

Affectation temporaire

- 20.10 Lorsque la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue a affecté temporairement un salarié (à l'inclusion d'un salarié col blanc qui est affecté temporairement à un poste professionnel) à un poste qui constitue pour lui une promotion, celui-ci reçoit le salaire rattaché à ce poste, selon les dispositions de la clause précédente, à la condition que l'affectation soit d'une durée minimale de un (1) jour.

La présente clause s'applique également lorsqu'un salarié professionnel est affecté temporairement à un poste cadre qui constitue pour lui une promotion, outre le salaire, les autres conditions de travail comme salarié professionnel continuent de s'appliquer. Advenant que le salarié prenne des vacances pendant son affectation temporaire, celles-ci sont payées au taux de son nouveau salaire.

- 20.11 Le salarié affecté temporairement à une fonction d'une classe d'emplois inférieure ou égale à celle qu'il occupe, ne subit pas de ce fait de perte de salaire ou de perte d'aucun droit.

Versement de la paie

- 20.12 Le salaire est déposé à tous les jeudis dans une institution financière située dans la région métropolitaine de Québec et désigné par le salarié.

Cette paie est déposée le deuxième jeudi suivant la fin de la période de paie.

- 20.13 Si le jeudi est un jour chômé ou s'il y a un jour chômé précédent le jeudi dans la même semaine, la paie est alors déposée le vendredi.

- 20.14 Les détails suivants doivent apparaître sur le bulletin de paie du salarié :

- le nom de l'Employeur;
- les nom et prénom du salarié;
- l'identification de la classe d'emplois du salarié;
- la date du paiement et la période qui correspond au paiement;
- le nombre d'heures payées au taux normal;
- le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;
- la nature et le montant des primes, indemnités ou autres allocations;
- le taux de salaire;
- le montant du salaire brut;
- la nature et le montant des déductions opérées;

- le montant du salaire net versé au salarié;
- le nombre d'heures supplémentaires payées à taux simple;
- le nombre d'heures dans les banques de temps supplémentaire;
- le nombre d'heures de vacances, de maladie, de mobiles;
- le nombre d'heures effectuées pour un salarié temporaire.

20.15 Les formules d'impôt T4 et Relevé 1 indiquent le montant du salaire retenu à titre de cotisation syndicale.

Nouvelle classe d'emplois

20.16 La Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue doit aviser le Syndicat de toute nouvelle classe d'emplois; les parties doivent alors tenter de s'entendre sur le taux de salaire de cette nouvelle classe d'emplois.

20.17 À défaut d'entente, le taux de salaire de la nouvelle classe d'emplois est établi par un arbitre nommé conformément à l'article 26, lequel doit tenir compte des salaires des autres salariés régis par cette convention et du plan de classification et d'évaluation des emplois.

La décision de l'arbitre est rétroactive au moment de la création de la nouvelle classe d'emplois ou à la date du grief.

20.18 En attendant que la décision de l'arbitre soit rendue, la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue fixe le taux de salaire de la nouvelle classe d'emplois.

Montants versés en trop et somme due au départ du salarié

20.19 Avant de réclamer d'un salarié des montants qui lui ont été versés en trop, la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue s'entend avec le salarié et le Syndicat sur les modalités de remboursement. À défaut d'entente, l'Employeur fixe les modalités de remboursement, sous réserve qu'il ne peut jamais déduire, à titre de remboursement, plus de dix pour cent (10%) du salaire brut d'un salarié par paie.

20.20 Lors du départ d'un salarié, toute somme demeurant due à l'Employeur est exigible dans sa totalité et peut être retenue sur tout montant dû au salarié.

- 20.21 L'Employeur remet au salarié, le jour même de son départ, un état signé des montants dus en salaire et avantages, à la condition que le salarié l'avise de son départ au moins une semaine à l'avance.

Primes

20.22 Prime du dimanche

- A) La présente clause s'applique aux salariés travaillant à la Direction de la vie communautaire dont l'horaire prévoit qu'ils doivent travailler le dimanche.
- B) Tout salarié visé par le paragraphe précédent bénéficie d'une prime horaire de deux dollars et quarante-et-un cents (2,41 \$) pour chaque heure travaillée le dimanche à compter du 1^{er} janvier 2015. Le montant de la prime est indexé selon les pourcentages d'augmentation consenti pour les salaires.
- C) La prime n'est pas payable en cas de paiement de temps supplémentaire.

Prime de disponibilité

- 20.23 A) Le salarié requis d'être en disponibilité pour la Cour municipale bénéficie à compter du 1^{er} janvier 2015 d'une prime de trente-sept dollars et douze cents (37,12 \$) pour chaque période de disponibilité de vingt-quatre (24) heures. Le montant de la prime est indexé annuellement selon les pourcentages d'augmentation consenti pour les salaires.
- B) Lorsque plusieurs salariés peuvent effectuer la disponibilité, celle-ci est répartie entre ces salariés par rotation, dans la mesure du possible.
- C) La prime n'est pas payable en cas de paiement du temps supplémentaire.

20.24 Prime de responsabilité (chef d'équipe)

Lorsqu'une direction désire confier à un salarié des responsabilités supplémentaires ou confier à un salarié des tâches de chef d'équipe, il doit en faire la demande à la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue.

Le salarié nommé bénéficie d'une prime de 2,17 \$ l'heure à compter du 1^{er} janvier 2015. Cette prime est indexée selon les pourcentages d'augmentation consentis pour les salaires.

- 20.25 Le salarié professionnel qui accepte d'assumer la responsabilité de cadre à titre d'affectation temporaire bénéficie d'une prime de 10% de son salaire régulier. Cette affectation temporaire doit être autorisée par le directeur général. Pendant son affectation temporaire, les autres conditions de travail des salariés professionnels continuent de s'appliquer. Advenant que le salarié professionnel prenne des vacances pendant son affectation temporaire, celles-ci sont payées au taux de son salaire majoré.
- 20.26 A) L'Employeur reconnaît que la bonne condition physique constitue un facteur important dans un contexte où ce dernier favorise une approche de gestion de la présence au travail.
- B) Pour inciter les salariés professionnels à maintenir et améliorer leur condition physique, l'Employeur rembourse au salarié professionnel qui en fait la demande, les coûts d'inscription à un programme de conditionnement physique offert par des entreprises spécialisées dans le domaine jusqu'à concurrence d'un montant annuel de 250,00 \$. Un reçu officiel d'inscription et une preuve de participation audit programme doivent être présentés par le salarié professionnel.

ARTICLE 21	FRAIS DE VOYAGE ET DE DÉPLACEMENT
-------------------	--

- 21.01 Le salarié bénéficie de la politique de la Ville au regard des frais de voyage et de déplacement.
- 21.02 Les principaux paramètres de la politique des frais de voyage et de déplacement apparaissent à l'annexe « D ».
- 21.03 La possession d'une automobile peut être une exigence requise pour obtenir et conserver par la suite un poste dont le titulaire est appelé à se déplacer régulièrement pour l'exercice de ses fonctions.

- 21.04 Le salarié qui doit utiliser régulièrement son automobile dans le cadre de ses fonctions, doit mettre au service de la Ville, durant ses heures de travail, et ce, à ses frais, une automobile et détenir une police d'assurance de type « plaisirs et affaires », couvrant la responsabilité civile générale pour un montant minimum de deux millions de dollars (2M \$). La Ville rembourse, sur présentation de pièces justificatives, les coûts relatifs à la couverture d'assurance « plaisirs et affaires », et ce, jusqu'à concurrence de cent cinquante dollars (150,00 \$).
- 21.05 Le salarié qui fait usage régulier de son automobile dans le cadre de ses fonctions accepte que la Ville installe, à ses frais, des appareils de radio ou autres équipements lorsque nécessaires dans l'exercice de ses fonctions et requis par le directeur visé.
- 21.06 Les équipements installés dans les véhicules automobiles personnels demeurent la propriété de la Ville. Le salarié n'est pas responsable de la perte, du vol ou de l'endommagement de ces équipements sauf si la Ville est en mesure de démontrer que la perte, le vol ou l'endommagement est dû à la négligence du salarié.
- 21.07 Lors d'un déplacement à l'extérieur du territoire de la communauté métropolitaine de Québec, le salarié doit privilégier le moyen de transport le plus économique pour se déplacer, en accord avec son supérieur.
- 21.08 Lorsqu'un professionnel doit encourir des frais raisonnables de représentation dans l'exercice de ses fonctions, il bénéficie de la politique de l'Employeur à cet égard.
- 21.09 La politique de la Ville relative aux frais de voyage et de déplacement peut être révisée périodiquement par le Comité exécutif; cependant, l'indemnité de kilométrage ne peut être inférieure à quarante trois cents (0,43 \$) par kilomètre et l'indemnité de kilométrage ne peut être inférieure à 6,00 \$ pour chaque jour d'utilisation du véhicule automobile personnel.
- 21.10 Outre l'indemnité de kilométrage à laquelle ont droit les salariés qui utilisent leur véhicule personnel dans l'exercice de leurs fonctions, certains salariés qui en font un usage régulier bénéficient des dispositions prévues à l'annexe « D » dans la mesure où elles peuvent être applicables :

Le calcul de l'ancienneté se fait suivant les dispositions suivantes :

- 22.01 A) Le salarié régulier acquiert un droit d'ancienneté dès qu'il a complété sa période d'essai, et ce, rétroactivement à la date de sa dernière embauche.
- B) Pour le salarié régulier à temps partiel, une journée d'ancienneté équivaut au nombre d'heures de la journée régulière du poste concerné et les heures supplémentaires ne sont pas comptabilisées. Lorsqu'un salarié régulier à temps partiel obtient le statut de salarié régulier à temps complet, l'ancienneté acquise comme salarié régulier à temps partiel lui est alors créditée.
- C) Lorsqu'un salarié professionnel temporaire obtient le statut de salarié régulier, les heures régulières effectivement travaillées comme salarié temporaire, lui sont reconnues aux fins de sa période d'essai et dans le calcul de son ancienneté comme salarié régulier, à la condition qu'il n'y a pas eu rupture de son lien d'emploi entre le moment où il a été salarié temporaire et le moment où il obtient le statut de salarié régulier. Les heures de formation à la demande de l'Employeur, les heures de libérations syndicales prévues à la convention collective ainsi que les heures où le salarié reçoit des prestations en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail sont considérées comme des heures travaillées, de même que les heures de vacances, s'il y a lieu.
- 22.02 L'ancienneté des salariés réguliers a toujours préséance sur la durée d'emploi des salariés temporaires dans le cadre de l'application de l'article 23.
- 22.03 Un salarié conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :
- a) mise à pied n'excédant pas dix-huit (18) mois;
 - b) absence par maladie ou accident n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
 - c) absence autorisée pour un maximum de cinquante-deux (52) semaines sauf dispositions contraires prévues à la présente convention;
 - d) absence pour accident de travail ou maladie liée au travail;
 - e) les congés parentaux prévus à l'article 29.
- 22.04 Un salarié conserve son ancienneté, mais cesse de l'accumuler dans les cas d'absence par maladie ou accident jusqu'à concurrence de douze (12) mois additionnels au délai prévu au sous-paragraphe 22.03 b).

22.05 Un salarié conserve son ancienneté, mais cesse de l'accumuler dans les cas d'absence autorisée prévue à la clause 22.03 c), mais excédant cinquante-deux (52) semaines.

22.06 Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) abandon volontaire de son emploi;
- b) renvoi pour cause juste;
- c) lors de la retraite;
- d) mise à pied pour une durée excédant dix-huit (18) mois;
- e) absence pour maladie ou accident après le trente-sixième (36^e) mois d'absence;
- f) refus de reprendre le travail dans les huit (8) jours de calendrier de la mise à la poste par courrier recommandé, d'un avis de rappel au travail à la dernière adresse connue du salarié. Le délai de huit (8) jours est prolongé d'une semaine si le salarié est en mesure de prouver qu'il n'a pu prendre connaissance de cet avis.

22.07 La liste d'ancienneté jointe à la convention comme annexe « E » fait état, en date de la signature de la convention, du nom des salariés ainsi que de leur ancienneté; cette liste d'ancienneté fait foi de l'ancienneté des salariés qui y sont inscrits en date de la signature de la convention.

Au plus tard le 15 février de chaque année, la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue fait la mise à jour de la liste d'ancienneté et la transmet au Syndicat.

La liste d'ancienneté devient officielle 45 jours après sa réception par le Syndicat.

22.08 Toute erreur alléguée suite à la mise à jour de la liste d'ancienneté, pour l'ancienneté acquise pendant les douze (12) mois précédents, peut faire l'objet d'un grief conformément aux dispositions de la convention.

22.09 Le salarié régulier déplacé ou promu à un poste en dehors de l'unité de négociation a le droit de revenir à l'intérieur de l'unité, dans les douze (12) mois de son déplacement ou de sa promotion; pendant cette période de douze (12) mois, il conserve et continue d'accumuler son ancienneté.

Après cette période de douze (12) mois, il perd son ancienneté.

23.01 Lorsque l'Employeur décide de combler un poste vacant, tel poste doit être affiché aux endroits prévus à cet effet, durant une période de sept (7) jours ouvrables. La Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue peut rendre disponible l'affichage par le biais du bulletin électronique interactif du personnel de la Ville.

L'affichage est fait concurremment à l'attention des salariés de l'unité de négociation des professionnels et de l'unité de négociation des cols blancs représentés par le Syndicat

La Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue peut combler temporairement un poste vacant pendant le processus d'affichage prévu au présent article.

23.02 Tout salarié des unités de négociation visées qui désire poser sa candidature doit le faire par écrit à la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue, avec copie au Syndicat.

23.03 L'avis d'affichage contient :

- a) la classe d'emplois visée;
- b) le salaire;
- c) le service;
- d) la période d'affichage;
- e) le statut rattaché au poste (temps complet ou temps partiel) et le nombre d'heures;
- f) l'horaire de travail;
- g) la description sommaire de l'emploi;
- h) les qualifications et exigences normales requises.

Une copie de l'avis d'affichage est transmise au Syndicat. En outre, dans le cas d'un congé sans solde, d'un congé parental ou d'une absence pour accident du travail, pour une durée de plus de deux (2) semaines, sur demande écrite du salarié concerné, copie de l'avis d'affichage est transmise à ce dernier à la dernière adresse connue.

- 23.04 A) Suite à l'avis d'affichage, à moins d'une raison valable pour ne pas combler le poste, le poste doit être comblé dans les trente (30) jours ouvrables de la sélection du candidat dûment accepté par l'autorité compétente de la Ville, suivant la séquence mentionnée ci-après :
- a) le poste est accordé au salarié régulier (professionnel) ou au salarié col blanc régulier qui a le plus d'ancienneté, suivant la convention collective qui lui est applicable, parmi les salariés de l'unité de négociation des professionnels et de l'unité de négociation des cols blancs qui ont posé leur candidature;
 - b) si le poste n'est pas comblé en vertu de l'alinéa a) précédent, le poste est accordé au salarié (professionnel) temporaire ou au salarié col blanc temporaire dont le nom apparaît sur la liste de rappel de la convention collective qui lui est applicable et qui a la plus longue durée d'emploi chez l'Employeur.
- B) Dans tous les cas, le candidat auquel le poste doit être accordé par application de la séquence qui précède doit posséder les qualifications requises et satisfaire aux exigences normales du poste.
- C) Si une personne salariée en congé de maternité ou parental obtient le poste, celui-ci peut être comblé de façon temporaire jusqu'à son retour.
- D) La Ville fait connaître au syndicat et aux candidats sa décision, par écrit, de toute nomination dans les trente (30) jours de calendrier.

Le salarié dont la candidature n'a pas été retenue peut, s'il le désire, demander une rencontre avec les représentants de la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue (dotation) pour discuter des raisons pour lesquelles sa candidature n'a pas été retenue. Il peut, s'il le désire, être accompagné d'un représentant du syndicat lors de cette rencontre. Le salarié qui ne désire pas être accompagné d'un représentant du syndicat, doit signer le formulaire à cet effet.

- 23.05 Reconnaissant l'importance de favoriser les opportunités de promotion et de cheminement de carrière des salariés, la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue peut, pour pallier au manque de scolarité requise ou au manque d'expérience requise :
- a) reconnaître à un salarié une ou des années d'expérience qu'il juge pertinentes comme équivalence au manque de scolarité;
 - b) reconnaître, pour un salarié, de la scolarité supérieure à celle exigée comme équivalence à un manque d'expérience.

23.06 La Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue peut faire usage de tests sans limiter pour autant tout autre moyen pour évaluer les candidatures :

- a) lors des tests de connaissances et les entrevues, la note de passage est de soixante pour cent (60%);
- b) pour les tests psychométriques, les tests d'habileté et d'intérêts, ainsi que les tests en ligne, selon le seuil requis; ces tests doivent être en conformité avec la description d'emploi.
- c) Les salariés et le syndicat seront informés préalablement du déroulement du processus d'évaluation. Une fois ce processus connu, la direction des ressources humaines ne peut plus le modifier.

23.07 Un salarié auquel un poste est attribué, à la suite d'un affichage, a droit à une période de familiarisation d'une durée de trente (30) jours travaillés.

La Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue peut mettre fin à telle période de familiarisation en tout temps avant son expiration et exiger du salarié qu'il retourne à son ancien poste (ou sur la liste de rappel s'il s'agit d'un salarié temporaire), s'il ne satisfait pas aux exigences normales de son nouveau poste; dans ce cas, l'Employeur a le fardeau de la preuve.

Dans le cas où le poste est attribué par la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue dans le cadre de la clause 23.05, la période de familiarisation est d'une durée de soixante (60) jours travaillés et la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue peut mettre fin à telle période de familiarisation en tout temps avant son expiration et exiger du salarié qu'il retourne à son ancien poste (ou sur la liste de rappel s'il s'agit d'un salarié temporaire) sans que le salarié ne puisse recourir à la procédure de grief et d'arbitrage.

23.08 Pendant la période de familiarisation, le salarié auquel le poste est attribué peut lui-même choisir de retourner à son ancien poste (ou sur la liste de rappel s'il s'agit d'un salarié temporaire).

Le salarié qui décide ainsi de retourner à son ancien poste ou qui est réintégré à son ancien poste à la demande de la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.

- 23.09 Si le poste vacant n'est pas comblé conformément aux clauses précédentes, la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue peut le combler par toute personne de son choix.
- 23.10 Le fait pour un salarié de ne pas postuler à un poste vacant ne l'empêche pas de soumettre ultérieurement sa candidature pour tel poste.
- 23.11 Dans tous les cas de promotion, sauf dans le cas d'une affectation temporaire équivalente à une promotion, il doit y avoir affichage conformément au présent article.
- 23.12 A) Lorsque la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue décide de combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire depuis plus de quatre (4) semaines, la procédure prévue aux clauses 23.01 à 23.04 s'applique
- B) Tout salarié régulier (professionnel) ou salarié col blanc régulier pour qui l'obtention du poste constitue une promotion et qui a les qualifications requises et satisfait aux exigences normales du poste peut alors poser sa candidature de la façon indiquée à la clause 23.02.
- C) Le poste est accordé au salarié régulier (professionnel) ou au salarié col blanc régulier qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature.
- D) La procédure prévue à la présente clause ne s'applique pas dans le cas où un poste devient temporairement dépourvu de son titulaire parce que ce titulaire a lui-même obtenu un poste en vertu de la présente clause.
- E) Dans tous les cas où la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue décide de combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire et que la procédure prévue à la présente clause ne s'applique pas, la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue peut combler ce poste temporairement dépourvu de titulaire en faisant appel à un salarié temporaire sur la liste de rappel, conformément aux dispositions prévues aux clauses 5.05 et suivantes, sinon la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue peut engager la personne de son choix.

- 23.13 La Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue peut faire des mutations dans des cas spécifiques après en avoir convenu avec le Syndicat au Comité des relations du travail.

La présente clause ne limite pas la possibilité pour la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue de procéder à une affectation temporaire conformément à l'article 20.

- 23.14 Dans le cas où une même fonction est occupée par un ou des salariés temporaires, l'équivalent de quarante (40) semaines normales de travail complètes, à l'intérieur d'une période de douze (12) mois consécutifs, autrement que pour du remplacement, la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue s'engage à en discuter au Comité des relations du travail, sur demande du Syndicat afin d'évaluer la pertinence ou non d'ouvrir un poste.

- 23.15 Lorsque la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue décide d'effectuer une mise à pied, d'un ou plusieurs salariés, dans un service, et pourvu que les salariés qui restent au travail aient les qualifications requises et rencontrent les exigences normales du travail à accomplir, la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue met à pied en commençant par le salarié le moins ancien de la classe d'emplois où la mise à pied est requise, dans le service concerné.

- 23.16 La mise à pied se fait en envoyant un préavis d'au moins dix (10) jours ouvrables au Syndicat et au salarié visé.

- 23.17 Le salarié qui doit être mis à pied par application de la clause précédente peut lui-même déplacer le salarié le moins ancien d'une autre classe d'emplois de son service à la condition qu'il ait les qualifications requises et rencontre les exigences normales du travail à accomplir et à la condition que cela ne constitue pas une promotion.

Chaque salarié ainsi déplacé peut lui-même exercer son droit d'ancienneté de la même façon et aux mêmes conditions.

Le salarié qui ne peut en déplacer un autre, par application de ce qui précède, est mis à pied.

- 23.18 Le salarié mis à pied est automatiquement inscrit sur la liste de rappel au moment de sa mise à pied effective.

- 23.19 Lorsqu'un salarié en déplace un autre par application des dispositions qui précèdent, il bénéficie du taux de traitement applicable à son nouveau poste.
- 23.20 Les rappels au travail des salariés mis à pied se font dans l'ordre inverse des mises à pied, pourvu que le salarié rappelé ait les qualifications requises et rencontre les exigences normales du travail à accomplir.
- 23.21 Les clauses 23.14 à 23.19 s'appliquent sous réserve de l'article 34 relatif à la sécurité d'emploi.
- 23.22 Dans le contexte du contrat social et reconnaissant l'importance de favoriser les opportunités de promotion, à compétence égale, la Ville favorise les salariés (professionnels ou cols blancs) lors de l'embauche de personnel cadre dans la mesure où ils ont manifesté leur intérêt, et dans la mesure où elle n'embauche pas un cadre déjà à son emploi.

En aucun cas, la présente clause ne peut faire l'objet d'un grief ou d'une procédure d'arbitrage.

ARTICLE 24	PERFECTIONNEMENT
-------------------	-------------------------

- 24.01 Dans un souci d'amélioration continue des services offerts à la population et dans le but d'assurer une gestion efficiente de sa main-d'œuvre, l'Employeur définit le maintien et le développement des compétences du personnel comme un levier stratégique important pour assurer la performance organisationnelle.
- 24.02 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'importance d'assurer la formation (développement) et le perfectionnement professionnel des salariés en vue d'améliorer l'ensemble de l'organisation pour un développement adéquat de ses ressources humaines.
- 24.03 Les activités de perfectionnement se définissent comme suit : ces activités visent l'acquisition de connaissances et/ou compétences liées au savoir-faire et/ou savoir-être (attitude) qui sont en lien direct avec les fonctions immédiates occupées par la personne salariée. Les activités de formation visent principalement la mise à jour et le maintien des compétences du personnel.

24.04 Les activités de formation (développement) se définissent comme suit : ces activités visent l'acquisition de nouvelles compétences et/ou le développement de compétences liées au savoir-faire ou savoir-être (attitude). De plus, elles sont associées à des besoins prévisionnels de la main-d'œuvre. Ces activités ne sont pas forcément en lien direct avec les fonctions immédiates occupées par la personne. Ce type d'activité répond à un intérêt signifié par l'employé par une progression de carrière ou son développement professionnel.

24.05 Lorsqu'un salarié participe à une activité de formation (développement) ou de perfectionnement à la demande de l'Employeur, il le fait sans perte de traitement et les frais d'inscription et afférents sont assumés par l'Employeur selon les dispositions de la convention collective.

24.06 Le salarié qui désire suivre des activités de perfectionnement ou des activités de formation (développement) incluant une formation académique en dehors de sa semaine régulière et de son horaire régulier de travail, peut demander une aide financière. Pour avoir droit à cette aide financière, le salarié doit avoir, préalablement à son inscription, obtenu l'autorisation par écrit de son supérieur immédiat et de la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue, le tout conformément à la procédure établie par l'Employeur.

L'employeur assume les frais de transport pour le kilométrage réellement parcouru lorsque le kilométrage pour assister à une activité de perfectionnement ou de formation excède le kilométrage habituellement parcouru par le salarié professionnel pour se rendre à son lieu de travail à partir de sa résidence.

Dans le cas où la demande est acceptée par le supérieur et autorisée par la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue, l'Employeur peut assumer, à sa discrétion, certains frais relatifs et afférents à l'activité. Les modalités de remboursement sont alors établies par la supérieure immédiate ou le supérieur immédiat, après approbation de la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue.

24.07 Le salarié qui quitte le service municipal au cours des deux (2) années suivant la fin de ses cours doit rembourser à l'Employeur, proportionnellement au temps de service accompli suivant la fin de ses cours, les frais d'études qui lui ont été payés. Ce remboursement ne s'effectue pas si les cours ont été suivis à la demande de l'Employeur.

- 24.08 L'Employeur peut, compte tenu de ses besoins, accorder au salarié qui en fait la demande à la Direction générale par l'entremise de ses supérieurs, des conditions de travail particulières pour lui permettre de suivre des cours de perfectionnement ou formation (développement).

Adhésion à des associations ou corporations

24.09 Association ou corporation professionnelle

Considérant que l'appartenance à une corporation ou association professionnelle fait partie intégrante des exigences requises lors de l'embauche de certains salariés, dans un tel cas, l'Employeur prend à sa charge la cotisation annuelle exigée pour être membre de cette corporation ou association.

24.10 Association ou corporation professionnelle

L'Employeur prend à sa charge, pour chacun des salariés, la cotisation annuelle à une (1) association ou corporation à caractère municipal, si l'appartenance à cette association ou corporation est dictée par la nature de la fonction du salarié à la Ville.

Exceptionnellement, lorsque les circonstances ou la nature même du poste sont telles que le salarié doit faire partie de plus d'une association, la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue, après analyse, autorise tel salarié à faire partie de plus d'une (1) association ou corporation à caractère municipal. Il en assume alors la cotisation annuelle.

Congrès et colloques

- 24.11 L'Employeur peut libérer, sans perte de rémunération, un salarié pour participer au congrès ou colloque de l'association ou corporation à caractère municipal dont il est membre; dans ce cas, le salarié intéressé doit au préalable obtenir l'assentiment de son supérieur immédiat et de la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue ou son représentant qui peut autoriser sa libération pour la durée totale ou partielle de l'événement.

- 24.12 Toutes dépenses jugées raisonnables et directement reliées à l'événement à l'exclusion de celles de toute personne accompagnant le salarié, sont remboursées sur présentation des pièces justificatives, conformément à la politique applicable à la Ville.

- 24.13 Normalement, sous réserve de la clause 24.11, le salarié peut assister à un (1) congrès par année organisé par l'association ou corporation à caractère municipal dont il est membre.
- 24.14 Les représentants des parties au Comité des relations du travail formeront un sous-comité spécial relatif à la formation et au perfectionnement. Un tel sous-comité est formé d'au plus deux (2) représentants de chaque partie au Comité des relations du travail. Le sous-comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties à une date fixée d'un commun accord. Le mandat du sous-comité est notamment :
- d'étudier les demandes de formation et de perfectionnement refusées;
 - de faire toute recommandation à la Ville relativement à la procédure des demandes ou des critères d'admissibilité.

ARTICLE 25 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

25.01 C'est le désir des parties de régler le plus promptement possible tout grief relatif aux conditions de travail à l'inclusion des salaires.

25.02 Tout salarié ayant un problème concernant ses conditions de travail peut en discuter avec son supérieur immédiat afin de tenter de régler, accompagné s'il le désire, d'un représentant syndical.

En outre, la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue et le Syndicat favorisent la discussion du problème au Comité des relations du travail avant la soumission d'un grief.

25.03 Préalablement ou à toute étape de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage, les parties, d'un commun accord, peuvent requérir l'intervention d'un conciliateur lors de tout problème d'interprétation ou d'application de la convention.

25.04 Dans tous les cas de griefs, les parties conviennent de se conformer à la procédure prévue ci-après :

a) Première étape :

Le salarié ou le Syndicat soumet le grief par écrit au directeur des ressources humaines et de l'amélioration continue ou à l'autorité désignée par l'Employeur, dans les soixante (60) jours suivant la date de l'événement qui y a donné naissance ou de la connaissance qu'en a eu le salarié. Le grief est rédigé à partir des dispositions prévues à la convention d'origine du salarié concerné, soit celle des salariés cols blancs ou celle des salariés professionnels.

La Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue, suite à la réception du grief, rend sa décision dans les trente (30) jours suivant la soumission du grief et en avise le salarié et le Syndicat par écrit.

b) Deuxième étape :

Si la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue ne répond pas dans les délais prévus ci-dessus ou si la réponse n'est pas satisfaisante pour le salarié et le Syndicat, celui-ci peut recourir à la procédure d'arbitrage prévue à l'article 26.

25.05 L'exposé du grief contient sommairement les faits à son origine, de façon à pouvoir identifier le problème soulevé.

Toute erreur technique ou de forme dans la soumission écrite d'un grief et qui n'en modifie pas la nature n'en entraîne pas l'annulation; une telle erreur peut être corrigée, dans la mesure du possible avant l'audition du grief.

25.06 Le Syndicat peut soumettre un grief au nom d'un ou plusieurs salariés en se conformant à la procédure prévue au présent article.

25.07 Le délai de soumission du grief mentionné à la clause 25.04 est de rigueur et ne peut être prolongé que sur consentement écrit de la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue et du Syndicat.

25.08 Un salarié ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété du fait d'être impliqué dans un grief.

25.09 La Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue et le Syndicat conviennent de se rencontrer sur demande, au Comité des relations du travail, afin d'étudier ou de tenter de régler tout grief ayant pu être soumis.

ARTICLE 26	PROCÉDURE D'ARBITRAGE
-------------------	------------------------------

- 26.01 Le Syndicat qui désire soumettre un grief à l'arbitrage doit le faire au plus tard dans les trente (30) jours de la décision rendue par la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue ou après expiration du délai dans lequel telle décision aurait dû être rendue dans le cadre de la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs prévue à la clause 25.04.
- 26.02 Le délai de soumission de grief à l'arbitrage prévu à la clause précédente est de rigueur et ne peut être prolongé que sur consentement écrit de la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue et du Syndicat.
- 26.03 Tout grief soumis à l'arbitrage est décidé par un arbitre unique.
- 26.04 L'arbitre est choisi par les parties ou, à défaut d'un accord, par le ministre du Travail.
- 26.05 L'arbitre ainsi choisi procède en toute diligence à l'instruction du grief; compte tenu de ce qui précède, l'arbitre fixe dans le meilleur délai la date de la première audition.
- 26.06 L'arbitre est lié par les dispositions de la convention et n'a aucune autorité pour y soustraire, modifier ou ajouter quoi que ce soit.
- 26.07 L'arbitre éventuellement chargé d'adjuger sur le bien-fondé d'un grief relatif à une mesure disciplinaire a l'autorité pour la maintenir, la modifier, l'annuler ou, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. Toute compensation doit tenir compte des sommes d'argent gagnées ailleurs par le salarié durant la période où, au jugement de l'arbitre, il n'aurait pas dû être suspendu ou congédié, le cas échéant.

Malgré ce qui précède, l'arbitre ne peut substituer une mesure plus sévère à une mesure disciplinaire imposée par l'Employeur.

- 26.08 Lorsque la décision implique une compensation monétaire, l'arbitre a juridiction pour ajouter au montant réel dû l'intérêt prévu au Code du travail.
- 26.09 Lors de tout grief relatif à une mesure disciplinaire ou réclamation de poste, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.
- 26.10 L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours de la fin de l'audition; toutefois, cette décision n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration de ce délai.
- 26.11 Lorsqu'un montant est dû par l'Employeur en exécution de la sentence, l'Employeur doit verser ce montant au salarié dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réception de la décision de l'arbitre, sous réserve de toute procédure en révision de la sentence.
- 26.12 La sentence arbitrale est sans appel, exécutoire et lie les parties.
- 26.13 Chacune des parties paie cinquante pour cent (50%) des honoraires et déboursés de l'arbitre.
- 26.14 Pour la durée d'une séance d'arbitrage, le plaignant est libéré temporairement de son travail, sans perte de salaire, cependant, dans le cas d'un grief collectif, un seul salarié peut être ainsi libéré.
- 26.15 Tout salarié appelé à témoigner est aussi libéré, sans perte de salaire, pour le temps requis par son témoignage.

27.01 Toute mesure disciplinaire émanant de la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue et lorsque la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue impose une mesure disciplinaire, il en avise le salarié concerné au moyen d'un écrit qui contient sommairement, à titre informatif, les faits à l'origine de cette mesure; copie de cet avis est également transmise au Syndicat.

Lors de l'imposition d'une mesure disciplinaire, la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue tient compte du principe de la progressivité dans la sanction.

Cependant, l'alinéa précédent n'a pas pour effet d'empêcher la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue d'imposer une sanction pouvant aller jusqu'au congédiement pour tenir compte de la gravité de l'offense.

27.02 Sauf dans des cas d'offense grave et sauf lorsqu'un salarié doit être suspendu ou congédié immédiatement pour des raisons de nature sécuritaire ou préventive, toute mesure disciplinaire de suspension ou de congédiement doit être précédée d'un avis transmis par la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue au salarié concerné et au Syndicat énonçant sommairement les motifs de la suspension ou du congédiement; tel avis doit être transmis au moins cinq (5) jours ouvrables avant l'imposition de la mesure disciplinaire; le salarié accompagné d'un représentant du Syndicat peut alors être entendu par l'Employeur ou la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue et lui faire toute représentation jugée appropriée.

27.03 Un salarié accompagné ou non d'un représentant du Syndicat peut, après avoir avisé son supérieur immédiat et après avoir pris rendez-vous avec une personne autorisée de la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue, vérifier en présence de cette dernière son dossier personnel pendant les heures régulières d'ouverture du bureau. Il en est de même pour un représentant du Syndicat seul ayant l'autorisation écrite du salarié. Ces personnes ont alors l'obligation de reconnaître par écrit qu'elles ont pris connaissance du dossier du salarié et du contenu à cette date.

La signature du salarié ou du représentant du Syndicat dans le dossier constitue une reconnaissance de ce qui précède.

- 27.04 La Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue fournit au Syndicat une copie de toute mesure disciplinaire écrite qu'il impose à un salarié. Cet avis doit être motivé.
- 27.05 Toute mesure disciplinaire peut être soumise à la procédure de règlement des griefs et à la procédure d'arbitrage.
- 27.06 Une mesure disciplinaire envers un salarié, après un (1) an de bonne conduite soutenue, ne peut être invoquée contre lui à l'arbitrage et est retirée du dossier.
- 27.07 L'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler pendant toute période de suspension dont il fait l'objet, le cas échéant.
- 27.08 Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 27.09 Les griefs concernant les suspensions ou congédiements ont priorité dans la préparation des rôles d'arbitrage.

ARTICLE 28	SOUS-CONTRAT
-------------------	---------------------

- 28.01 Pendant la durée de la convention, aucun salarié régulier n'est mis à pied, congédié, ni ne subit de baisse de traitement par suite de l'octroi de contrats à forfait.
- 28.02 Les représentants des parties au Comité des relations du travail maintiendront un sous-comité spécial relatif à l'octroi de travail à forfait portant sur du travail généralement fait par les salariés réguliers, conformément à ce qui suit.
- 28.03 Un tel sous-comité est formé de deux (2) représentants de chaque partie au Comité des relations du travail.
- 28.04 Le sous-comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties à une date fixée d'un commun accord.

Le sous-comité est responsable d'établir l'ordre de priorité des dossiers sur lesquels il entend se pencher.

28.05 Le mandat du sous-comité est notamment

- de faire toute analyse en lien avec l'octroi de travail à forfait;
- de faire toute recommandation appropriée aux autorités compétentes de la Ville à cet égard.

Le comité peut particulièrement procéder à l'analyse des coûts reliés aux travaux donnés à forfait et les comparer avec les coûts à l'interne dans l'hypothèse où ces travaux seraient effectués par les salariés.

Dans le cadre du contrat social, les parties conjuguent leurs efforts pour que les services à rendre à la population soient les meilleurs possibles et puissent être rendus au moindre coût.

28.06 Sur demande, la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue permet au Syndicat l'accès à l'information publique disponible en relation avec l'octroi de travail à forfait portant sur du travail généralement fait par les salariés réguliers.

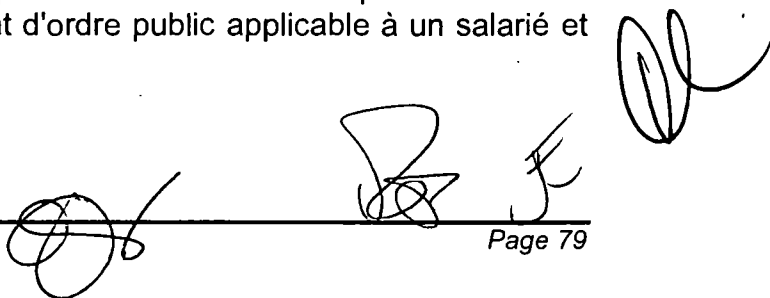
28.07 La clause 7.07 s'applique aux membres du sous-comité en y faisant les adaptations nécessaires.

ARTICLE 29 DROITS PARENTAUX

Dispositions générales

29.01 À moins de dispositions expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à un salarié un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

29.02 Le présent article n'a toutefois pas pour effet de réduire la portée de toute disposition d'une loi ou d'un règlement d'ordre public applicable à un salarié et lui conférant un avantage additionnel.



En outre, si les lois et règlements d'ordre public sur lesquels sont basées les dispositions du présent article étaient modifiés, ces dispositions s'appliqueraient alors en faisant les adaptations nécessaires, et ce, tout en maintenant au moins les avantages consentis.

- 29.03 Les congés prévus au présent article sont sans traitement, sous réserve de toute disposition spécifique à l'effet contraire.

Les indemnités payables par l'employeur et prévues au présent article sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations reçues du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), sous réserve de l'article 29.12.

Ainsi, les indemnités payables par l'Employeur en vertu du présent article, pour une semaine donnée, ne le sont que si le salarié reçoit pour cette même semaine des prestations du RQAP. Il appartient au salarié de faire la preuve à l'Employeur de la réception de telles prestations.

- 29.04 Le total des montants reçus par le salarié pendant les semaines où il reçoit l'indemnité de l'Employeur en vertu du présent article est de quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire hebdomadaire de base, et ce, en tenant compte des prestations reçues du RQAP.

- 29.05 Aux fins du présent article, les indemnités versées se calculent à partir des prestations que le salarié reçoit du RQAP.

Congé de maternité

- 29.06 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines consécutives 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 cet article, elle peut quitter en tout temps à partir de la seizième semaine avant la date prévue de l'accouchement.

- 29.07 La salariée doit fournir dans les premiers mois de sa grossesse un certificat médical ou un rapport signé par une sage-femme, attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.

- 29.08 Cet avis peut être de moins de trois (3) semaines si un certificat médical atteste de la nécessité pour la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

29.09 À partir de la sixième semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, l'Employeur peut exiger de la salariée qui est encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.

29.10 **Modalités du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)**

Prestation de maternité

Régime de base : Lors d'un congé de maternité, la salariée a droit à une prestation hebdomadaire égale à soixante-dix pour cent (70 %) de son revenu hebdomadaire moyen pour les dix-huit (18) semaines de prestation de maternité.

Régime particulier : Toutefois, elle peut opter pour une prestation hebdomadaire égale à soixante-quinze pour cent (75 %) de son revenu hebdomadaire moyen. Dans ce cas, le nombre maximal de semaines de prestation de maternité est de quinze (15) semaines.

29.11 La salariée régulière ayant complété au moins un (1) an de service au moment de son accouchement et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du RQAP a été déclarée éligible à des telles prestations et en reçoit effectivement, a droit de recevoir durant son congé de maternité :

Pour chacune des semaines de son congé de maternité, une indemnité versée par l'Employeur égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire hebdomadaire de base et les prestations (de maternité) qu'elle reçoit du RQAP.

29.12 Compte tenu que la durée maximale pendant laquelle la salariée peut recevoir des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale est de dix-huit (18) semaines, l'Employeur verse pendant les deux dernières semaines de congé de maternité, selon le régime choisi au RQAP, soit 15 ou 18 semaines, une indemnité égale à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire hebdomadaire de base.

29.13 Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité équivalente à la période de 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.

- 29.14 La salariée enceinte a également droit à un congé de maternité, tel qu'il est défini à la clause 29.06, dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
- 29.15 Lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième semaine précédant la date projetée pour l'accouchement, la salariée pourra bénéficier de la couverture convenue au régime d'assurance salaire prévu à la convention collective, et ce, dans la mesure où le salarié est admissible à cette assurance.
- 29.16 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, la salariée visée bénéficie d'un congé spécial, lequel ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement. Au cours de ce congé spécial, la salariée peut utiliser sa banque de journées de maladie ainsi que le régime d'assurance salaire prévus à la convention collective.
- 29.17 En cas d'interruption de grossesse ou d'accouchement prématuré, la salariée doit, le plus tôt possible, donner à l'Employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.
- 29.18 Durant son congé de maternité, la salariée continue, si elle le désire, à participer aux avantages sociaux prévus à la convention collective, à la condition d'effectuer le paiement de ses cotisations. Dans ce cas, l'Employeur assume sa part. Les cotisations sont prélevées chaque semaine lorsqu'il y a paiement d'indemnité. Par la suite, les cotisations doivent être payées par chèque au début de chaque mois par la salariée.
- 29.19 La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

Dans un tel cas, la salariée doit donner à l'Employeur un avis de deux (2) semaines indiquant la date de son retour au travail, la date prévue de son nouveau départ et la date prévue de son second retour au travail.

- 29.20 Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où ce poste aurait été aboli, celle-ci bénéficie en tout temps des avantages auxquels elle aurait eu droit si elle avait été au travail.

Sur demande de la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue, la salariée produit un certificat de son médecin, attestant qu'elle est apte à reprendre le travail.

- 29.21 Un congé sans traitement d'une durée maximale D'un (1) an, en plus de la période de congé de maternité prévue aux présentes, est accordé à la salariée si elle désire.

Pour bénéficier de ce congé sans traitement, la salariée doit donner à l'Employeur un préavis de quatre (4) semaines précédant l'expiration de son congé de maternité. Pour mettre fin au congé sans traitement avant la date prévue, la salariée doit donner un préavis écrit d'au moins trois (3) semaines précédant son retour.

- 29.22 Au cours du congé sans traitement, la salariée accumule ses années de service, mais n'accumule pas de vacances. Elle peut bénéficier des régimes d'avantages sociaux à l'exclusion de l'assurance salaire, si elle en assume la totalité des primes au début du congé.

Congé de naissance

- 29.23 Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours rémunérés à l'occasion de la naissance de son enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse.

- 29.24 Le congé mentionné à la clause précédente peut être fractionné en journées, à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui survient l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.

Congé de paternité

- 29.25 Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé de paternité sans traitement de trois (3) ou cinq (5) semaines selon le choix du régime fait par la mère au RQAP.

Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la naissance de l'enfant.

Prestations de paternité selon le RQAP

29.26 Régime de base : Lors d'un congé de paternité, le salarié a droit à une prestation hebdomadaire égale à soixante-dix (70 %) de son revenu hebdomadaire moyen pour les cinq (5) semaines de prestations de paternité lorsque la mère a elle-même opté pour le régime de base.

Régime particulier : Toutefois, si la mère a opté pour le régime particulier, le salarié a droit à une prestation hebdomadaire égale à soixante-quinze pour cent (75 %) de son revenu hebdomadaire moyen pour un nombre maximal de trois (3) semaines de prestations de paternité.

29.27 Le salarié qui a choisi le régime de base de cinq (5) semaines peut choisir de fractionner son congé en deux (2) périodes consécutives. La première période est de trois (3) semaines consécutives et l'autre période est de deux (2) semaines consécutives qui doivent être prises au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la naissance de l'enfant.

Le salarié qui bénéficie du congé particulier doit prendre les trois (3) semaines de façon consécutive. Durant son congé de paternité, le salarié continu, s'il le désire, à participer aux avantages sociaux prévus à la convention collective, à la condition d'effectuer le paiement de ses cotisations par chèque au début du congé. Dans ce cas, l'Employeur assume sa part.

Congé pour adoption

29.28 Le salarié qui adopte légalement un enfant a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours.

29.29 Le congé d'adoption peut être prolongé de vingt-huit (28) ou trente-sept (37) semaines selon le choix du régime offert par le RQAP.

Prestation d'adoption selon le RQAP

29.30 Régime de base : Lors d'un congé d'adoption, le salarié a droit à une prestation hebdomadaire égale à soixante-dix pour cent (70 %) de son revenu hebdomadaire moyen pour les douze (12) semaines de prestations d'adoption et de cinquante-cinq pour cent (55 %) de son revenu hebdomadaire moyen pour les vingt-cinq (25) semaines suivantes.

Régime particulier : Toutefois dans le cadre du régime particulier, le salarié a droit à une prestation hebdomadaire égale à soixante-quinze pour cent (75 %) de son revenu hebdomadaire moyen. Dans ce cas, le nombre maximal de semaines de prestations d'adoption est alors de vingt-huit (28) semaines.

29.31 Le salarié doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins trois (3) semaines avant le début du congé pour adoption. Cet avis précise la date du début du congé et la date prévue du retour au travail.

Durant son congé pour adoption, le salarié continue, s'il le désire, à participer aux avantages sociaux prévus à la convention collective, à la condition d'effectuer le paiement de ses cotisations par chèque au début du congé. Dans ce cas, l'Employeur assume sa part.

29.32 La période où le congé peut être pris commence au plus tôt au cours de la semaine où l'enfant est confié au salarié ou, dans le cas d'une adoption hors Québec, quatre (4) semaines avant celle de l'arrivée de l'enfant.

Congé parental

29.33 Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant n'ayant pas atteint dix-huit (18) ans ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues.

La présente clause ne s'applique pas au salarié qui adopte l'enfant de son conjoint.

29.34 Le congé parental mentionné à la clause précédente peut débuter au plus tôt le jour de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, le jour où l'enfant est confié au salarié ou le jour où le salarié quitte le travail afin de se rendre à l'extérieur pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant ait été confié au salarié.

- 29.35 Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail, sauf dans les cas et aux conditions prévus par règlement du gouvernement.
- 29.36 Le salarié qui désire mettre fin prématurément à son congé doit donner un préavis écrit d'au moins trois (3) semaines précédant son retour à l'Employeur.
- 29.37 Le salarié qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé est présumé avoir démissionné.
- 29.38 Durant son congé parental, le salarié continue, s'il le désire, à participer aux avantages sociaux prévus à la convention collective, à la condition d'effectuer le paiement de ses cotisations par chèque au début du congé ou une (1) fois par mois. Dans ce cas, l'Employeur assume sa part.

Prestations parentales


- 29.39 Régime de base : Lors d'un congé parental, le salarié a droit à une prestation hebdomadaire égale à soixante-dix pour cent (70 %) de son revenu hebdomadaire moyen pour les sept (7) premières semaines de prestations parentales de cinquante-cinq pour cent (55 %) de son revenu hebdomadaire moyen pour les vingt-cinq (25) semaines suivantes.

Régime particulier : Toutefois, dans le cadre du régime particulier, le salarié a droit à une prestation hebdomadaire égale à soixante-quinze pour cent (75 %) de son revenu hebdomadaire moyen. Dans ce cas, le nombre maximal de semaines de prestations parentales est de vingt-cinq (25) semaines.

- 29.40 Le nombre total de semaines de prestations parentales peut être pris par l'un ou l'autre des parents ou être partagé entre eux. Ces semaines peuvent être prises concurremment par les parents.

ARTICLE 30 PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

- 30.01 Le salarié candidat à l'exercice d'une fonction civique a droit à un congé sans solde de quarante-cinq (45) jours précédant la date d'élection.



30.02 Le salarié candidat à une élection fédérale ou provinciale est soumis à la Loi des élections.

30.03 Le salarié élu à une élection provinciale ou fédérale est mis en congé sans solde pour la durée de son mandat. Lors de son retour, le salarié réintègre son poste, sous réserve de tous mouvements de personnel pouvant intervenir, conformément à la convention.

La présente clause peut s'appliquer pour deux (2) mandats consécutifs.

30.04 Dans les trente (30) jours de la fin de son mandat, le salarié doit signifier à la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue sa décision de revenir au travail, à défaut de quoi il est considéré avoir démissionné.

ARTICLE 31 COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL
--

31.01 Les parties maintiennent un comité consultatif appelé « Comité des relations du travail ».

31.02 Le comité est composé d'au plus trois (3) représentants syndicaux et d'au plus trois (3) personnes représentant l'Employeur.

Ce comité a pour objectif d'établir un mécanisme permanent de communication, de discussion et de consultation entre les parties.

31.03 Le comité établit ses propres règles de procédure et ses réunions ont lieu à la demande de l'une ou l'autre des parties, à une date fixée d'un commun accord.

31.04 Les réunions de ce comité peuvent porter sur l'application de la convention ou sur tout autre sujet d'intérêt commun relatif aux conditions de travail.

Le comité peut soumettre à la Direction générale toute recommandation relative aux conditions de travail des salariés.

31.05 Le comité est l'organisme privilégié pour régler ou tenter de régler toute mésentente ou tout grief entre les parties.

ARTICLE 32 RÉGIME DE RETRAITE

- 32.01 Le régime de retraite applicable actuellement est maintenu, sous réserve des modifications intégrées à l'annexe « G » (principaux paramètres du régime).
- 32.02 Les dispositions du régime de retraite relatives aux salariés couverts par la convention (professionnels) ne peuvent être modifiées sans l'accord du Syndicat.
- 32.03 Dans la mesure du possible, les rencontres du comité de retraite se tiennent pendant les heures régulières de travail.

ARTICLE 33 CLASSIFICATION ET ÉVALUATION DES EMPLOIS

33.01 Définitions

Aux fins du présent article et de toute autre disposition pertinente de la convention, les mots et expressions suivants signifient :

- a) Comité paritaire : le comité paritaire de classification et d'évaluation des emplois prévu ci-après;
- b) Plan : le plan de classification et d'évaluation des emplois sans égard au sexe, tel que déterminé par le comité paritaire, conformément au présent article.

33.02 Le plan en vigueur est celui déjà élaboré par le comité paritaire dans le cadre de la dernière négociation.

33.03 Le plan est établi pour toutes les classes d'emplois des salariés professionnels et doit énoncer, pour chaque classe d'emplois, la nature du travail, les qualifications ou exigences requises ainsi que les attributions caractéristiques, le tout sans discrimination par rapport au sexe.

- 33.04 Au regard des qualifications ou exigences requises, le plan doit prévoir que l'Employeur peut, pour pallier au manque de scolarité requise ou au manque d'expérience requise :
- a) reconnaître à un salarié une ou des années d'expérience qu'il juge pertinentes comme équivalence au manque de scolarité;
 - b) reconnaître à un salarié, de la scolarité supérieure à celle exigée, comme équivalence à un manque d'expérience.
- 33.05 Le plan doit également prévoir la possibilité pour la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue de formuler des exigences normales additionnelles à celles prévues au plan pour l'une ou l'autre des classes d'emplois, lors d'affichage de poste, dans la mesure où ces exigences sont en relation avec le poste à combler.
- 33.06 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue de définir le contenu des emplois, le tout en conformité avec le travail qu'il requiert.
- 33.07 L'analyse, la description, l'évaluation et la classification de toute fonction nouvelle ou modifiée sont réalisées selon le plan.
- 33.08 Dans tous les cas, l'attribution par la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue d'une classe d'emplois est basée sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé du salarié de façon principale et habituelle.
- 33.09 Les descriptions de fonctions et les évaluations sont corrigées et mises à jour régulièrement.
- 33.10 Toute erreur arithmétique ou de copie dans la préparation des descriptions d'emploi et dans les évaluations ou réévaluations, de même que dans la classification, sera corrigée conformément aux dispositions du système d'évaluation.
- 33.11 Lorsque la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue modifie, crée ou procède à la mise à jour d'une fonction, il fournit aux membres de la partie syndicale du comité paritaire la description de cette fonction.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom right of the page. There are three distinct signatures: a large, stylized one, a smaller one, and another one to the right. The page number 'Page 89' is printed below the signatures.

33.12 Si, dans les vingt (20) jours ouvrables de la réception de la proposition patronale, les membres de la partie syndicale siégeant au comité paritaire n'ont pas contesté la description ou l'évaluation de la fonction, le tout est considéré comme accepté. La Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue fait alors parvenir au comité paritaire syndical la description et l'évaluation officielle de la fonction.

Comité paritaire d'évaluation

33.13 Le comité paritaire d'évaluation est composé de trois (3) représentants syndicaux et de trois (3) représentants de l'Employeur.

Tant la partie patronale que la partie syndicale peut être assistée d'experts lors des travaux du comité paritaire.

33.14 Le rôle du comité conjoint est d'établir le plan, d'analyser et de déterminer les descriptions de fonctions et les évaluations des emplois, d'analyser toute demande de reclassification faite par l'Employeur ou le Syndicat ou par un salarié.

33.15 Les travaux du comité paritaire sont menés dans un contexte de recherche de consensus.

33.16 Les représentants de la partie syndicale au comité paritaire sont libérés sans perte de traitement pour la durée du temps requis pour les travaux de ce comité. Ces représentants doivent préalablement avoir effectué les démarches prescrites à la convention avant de s'absenter du travail.

33.17 À la demande de l'une des parties, le comité paritaire doit se réunir dans un délai de dix (10) jours ouvrables.

33.18 Toute entente entre les parties au niveau du comité paritaire est finale et exécutoire.

33.19 À chaque rencontre du comité paritaire, la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue rédige et fait parvenir au Syndicat, pour acceptation, un procès-verbal.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large circular signature on the left and several other initials on the right.

33.20 Demande de réévaluation ou de révision

Si un salarié prétend :

- a) qu'une modification de son travail ou de ses conditions d'exécution apportée par l'Employeur ou son supérieur a pour effet de changer l'évaluation de la fonction à laquelle il est assigné ou,
- b) que la description de fonction n'est plus, dans son ensemble, représentative des tâches caractéristiques accomplies.

Il peut alors formuler une demande de révision de sa description de tâches ou de l'évaluation de sa fonction au comité paritaire par l'entremise de la partie syndicale de ce comité.

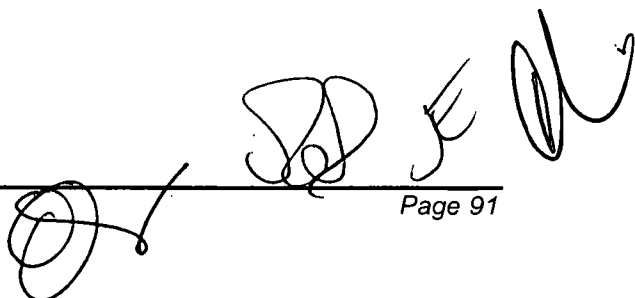
Procédures d'arbitrage

33.21 Malgré toute disposition contraire, il est convenu que tout désaccord entre les parties quant à la description des fonctions ou au résultat des évaluations, peuvent être référés par le Syndicat à l'arbitrage, par voie de grief, dans les trente (30) jours ouvrables de la dernière séance du comité conjoint ou de la réception, par écrit d'une position patronale finale. Le grief doit faire mention des points en litige quant à la description ou à l'évaluation ainsi que le règlement demandé et copie du grief doit être transmise à la Direction des ressources humaines et de l'amélioration continue dans le délai prévu précédemment.

33.22 Pour la durée de la convention collective, les personnes suivantes sont désignées pour agir en alternance comme arbitre aux fins d'application du présent article; en l'absence de disponibilité, l'arbitre requis sera nommé par le ministère du Travail, conformément au Code du travail :

- Martin Racine
- Diane Sabourin
- Denis Tremblay

33.23 S'il est établi, lors d'un arbitrage, qu'un élément caractéristique d'un emploi affectant l'évaluation n'apparaît pas dans la description bien que le salarié soit requis de l'accomplir, l'arbitre aura mandat pour ordonner à l'Employeur d'inclure cet élément dans la description.



- 33.24 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application du plan quant aux facteurs en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée par les parties. Il n'a aucun pouvoir pour pouvoir prendre les décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent le plan. La décision est finale et lie les parties. Les honoraires sont payés à parts égales par les parties.
- 33.25 Lors d'une reclassification d'une fonction à une classe supérieure, le salarié reclassifié recevra le salaire de sa nouvelle classe à l'échelon lui procurant une augmentation au moins équivalente à la différence entre les deux premiers échelons de sa nouvelle classe.
- 33.26 Lors d'une reclassification d'une fonction à une classe inférieure, le salarié ne subit pas de baisse de salaire au cours de la convention collective, sauf pour les salariés temporaires ou ceux travaillant temporairement en fonction supérieure à cet emploi. Sous réserve de ce qui précède, le salarié bénéficie du salaire prévu à la convention pour sa nouvelle classe d'emplois.
- 33.27 La mise en vigueur du salaire prévu à la clause 33.25 est fixée :
- a) soit à la date de l'envoi de la description ou de l'évaluation par la Direction des ressources humaines au Syndicat;
 - b) soit à la date du dépôt d'une demande de révision.
- 33.28 Le versement salarial d'un ajustement résultant de la reclassification prévue à la clause 33.25 est effectué dans les dix (10) jours suivant l'entente au comité paritaire ou suivant la décision arbitrale concernant cette fonction.

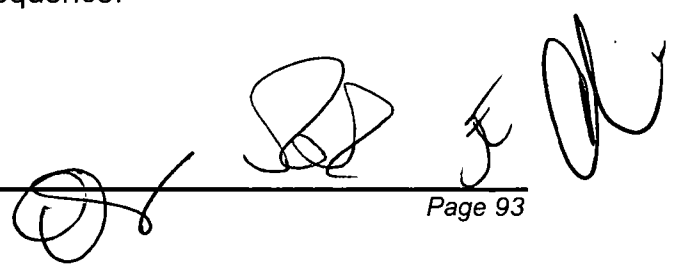
ARTICLE 34	SÉCURITÉ D'EMPLOI
-------------------	--------------------------

- 34.01 A) Aucun salarié régulier à l'emploi de l'Employeur à la date de la signature de la convention ne peut être congédié, mis à pied, ni subir de baisse de salaire par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques ou de transformations quelconques dans la structure telle que l'abolition de poste ou dans le système administratif de l'Employeur ainsi que dans les procédés de travail.

- B) Dans le cas où l'Employeur procède à l'abolition du poste d'un salarié régulier visé par la présente clause, tel salarié doit être affecté à un autre poste compatible avec ses qualifications.
- 34.02 Lorsque l'Employeur crée un poste ou achète de nouveaux instruments de travail, le salarié régulier susceptible d'être affecté par ces changements devra suivre les cours ou l'entraînement requis disponibles à cet effet, afin qu'il puisse bénéficier de ces avantages pour se qualifier, le tout conformément à l'article 23.
- 34.03 Dans le cas de fusion, annexion ou changement des structures juridiques de l'Employeur, les parties conviennent de référer au Comité des relations du travail l'étude de tout problème lié à de tels événements et susceptibles de modifier les conditions de travail des salariés.

ARTICLE 35 DISPOSITIONS DIVERSES
--

- 35.01 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention.
- 35.02 Dans cette convention, le terme « salarié » comprend aussi bien les femmes que les hommes.
- 35.03 L'Employeur s'engage à maintenir sans frais les stationnements qu'il possède ou utilise actuellement pour l'usage des salariés.
- 35.04 Lorsque la Direction générale décide pour des raisons majeures liées aux conditions atmosphériques que la majorité des salariés devront quitter leur travail avant la fin de leur journée régulière de travail, le salarié ne subit de ce fait aucune perte de salaire régulier pour cette journée.
- 35.05 Le salarié qui voit son permis de conduire suspendu en dehors de l'exercice de ses fonctions et qui a besoin de ce permis dans l'exercice de ses fonctions est affecté temporairement à un autre poste disponible, compatible avec ses qualifications, et son salaire est ajusté en conséquence.



Le salarié ne peut bénéficier de l'application de la présente clause s'il y a récidive dans une période de trois (3) ans de la suspension du permis; le présent alinéa ne s'applique pas dans le cas d'une suspension du permis pour cause de maladie, les cas de suspension pour usage d'alcool ou de toxicomanie n'étant pas considérés comme cause de maladie.

ARTICLE 36	PROTECTION JUDICIAIRE
-------------------	------------------------------

- 36.01 La Ville s'engage à prendre fait et cause pour tout salarié dont la responsabilité pourrait être engagée par suite d'actes posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions.
- 36.02 La Ville convient d'indemniser le salarié de toute obligation que la Loi impose à ce salarié 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 le salarié n'est pas indemnisé d'une autre source, pourvu que :
- a) le salarié ait donné, dès que raisonnablement possible, par écrit au directeur de son service ou au supérieur immédiat, 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 la Ville, 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 à cette fin.
- 36.03 Cependant, le salarié aura droit d'adjoindre au procureur choisi par la Ville son propre procureur, à ses frais.
- 36.04 Le présent article ne s'applique pas en cas de grossière négligence de la part du salarié.

ARTICLE 37**ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

- 37.01 La convention entre en vigueur au moment de sa signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 2019.
- 37.02 La convention collective n'a pas d'effet rétroactif, sous réserve de toute disposition expresse à l'effet contraire.
- 37.03 Toute rétroactivité payable en vertu de la convention le sera dans les quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables de la signature de la convention; s'il y avait erreur relativement au paiement de la rétroactivité pour un ou plusieurs salariés, la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la convention s'applique.
- 37.04 Les dispositions de la convention demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

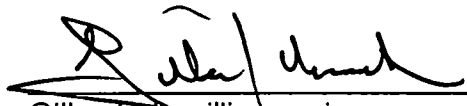
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À LÉVIS,

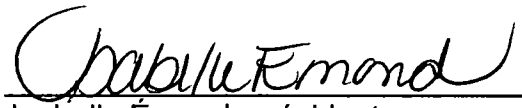
Ce 9^e jour de juin 2015

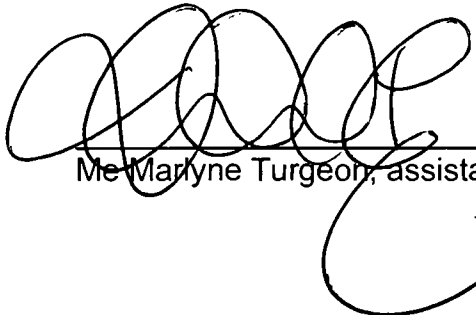
Ce 1^e jour de juin 2015

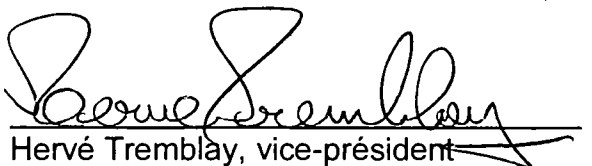
VILLE DE LÉVIS

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2927 SCFP :


Gilles Lenoë, maire


Isabelle Émond, présidente


Me Marlyne Turgeon, assistante-greffière


Hervé Tremblay, vice-président

TRAVAIL 00 1940715

ANNEXE « A »

CONTRAT SOCIAL

ENTRE

VILLE DE LÉVIS

ET

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 2927**

- CONSIDÉRANT** que la Ville de Lévis, comme corps public, a notamment pour mission de fournir aux citoyennes et citoyens des services de la plus haute qualité, en tenant compte de ses ressources financières, matérielles et humaines;
- CONSIDÉRANT** l'objectif du conseil de la Ville de faire de la Ville de Lévis une ville à l'avant-garde au chapitre de la performance organisationnelle, de la qualité de vie des citoyennes et des citoyens et du climat de travail prévalant parmi ses salariés;
- CONSIDÉRANT** que l'apport des salariés est essentiel à la réalisation de la mission de la Ville et à l'atteinte de ses objectifs;
- CONSIDÉRANT** le désir du conseil de la Ville de bâtir une ville nouvelle, avec l'aide de tous les salariés, avec fierté, dans un climat de travail harmonieux.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. La ville de Lévis : une ville à l'avant-garde

La Ville, ses salariés et le Syndicat doivent conjuguer tous leurs efforts pour que la Ville de Lévis soit une Ville à l'avant-garde au niveau de la performance organisationnelle, de la qualité de vie de ses citoyennes et citoyens et du climat de travail prévalant parmi ses salariés.

2. Mission de la Ville

2.1. La mission de la Ville est de dispenser aux citoyennes et aux citoyens de la communauté des services de la plus haute qualité en tenant compte de ses capacités financières, matérielles et humaines.

2.2. La réalisation de cette mission est une oeuvre collective, d'équipe, qui interpelle non seulement les élus mais tous les salariés.

2.3. Le Syndicat et les salariés, de concert avec les élus municipaux et les autorités administratives, s'engagent à promouvoir la mission de la Ville et les moyens pour la réaliser.

3. Principes inhérents au contrat social

La ville et le Syndicat, pour lui-même et ses membres, déclarent souscrire conjointement aux principes suivants :

3.1. La satisfaction maximale des citoyennes et citoyens par rapport à l'administration publique est un objectif fondamental.

3.2. Les conditions de travail et les relations du travail doivent contribuer à favoriser le meilleur apport des salariés à la Ville et à la communauté, compte tenu des compétences particulières de chaque salarié et des besoins de l'administration.

3.3. Il est essentiel de promouvoir et maintenir :

- l'engagement organisationnel des salariés;
- la motivation et la mobilisation parmi les salariés;
- le sens des responsabilités, l'imputabilité des salariés à l'égard de la Ville et de la communauté;
- le sentiment de fierté par rapport à la contribution de chaque salarié à la Ville;

- le sentiment d'appartenance à la Ville et à la communauté;
- la communication, la consultation, la concertation entre la Ville, les salariés et le Syndicat;
- le développement des ressources humaines, à l'inclusion de la formation et du développement dans un souci d'amélioration continue;
- les valeurs de respect, de confiance et de considération mutuelle;
- un climat de travail harmonieux et l'excellence des relations interpersonnelles;
- des conditions de travail juste et équitables tant sur le plan interne qu'externe;
- le travail d'équipe;
- la stabilité dans l'emploi en tenant compte des besoins de la Ville;
- l'assiduité au travail.

4. Convention collective

La convention collective est le document de base définissant, pendant toute la durée du contrat social, les conditions de travail des salariés; le contrat social en fait partie intégrante.

5. Conditions de travail évolutives

Les conditions de travail prévues à la convention collective sont évolutives, pouvant être modifiées de temps à autre par la Ville et le Syndicat.

En tout temps, au cours de la convention collective, els parties traitent, au Comité des relations du travail, toute la question relative aux conditions de travail ou aux relations du travail.

6. Renégociation des dispositions de la convention

Sans limiter l'application de l'article précédent, il y a renégociation sur les conditions de travail prévues à la convention collective, conformément au Code du travail.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized 'O' and several other scribbles.

7. Entrée en vigueur et durée

Le présent contrat social entre en vigueur lors de la signature de la convention collective et le demeure tant que la convention s'applique.

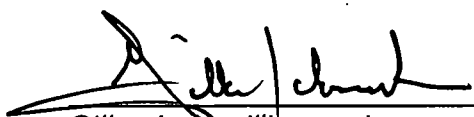
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À LÉVIS,

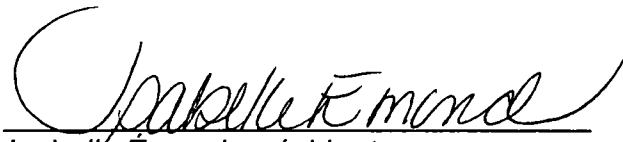
Ce 9^e jour de juin 2015

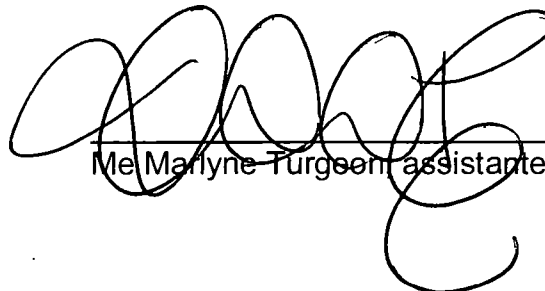
Ce 1^e jour de juin 2015

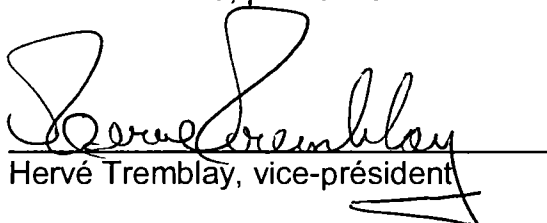
VILLE DE LÉVIS


SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2927 SCFP :

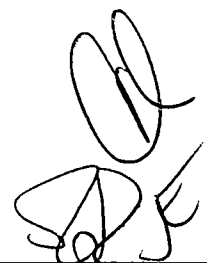

Gilles Lenouillier, maire


Isabelle Émond, présidente


Me Marlyne Turgeon, assistante-greffière


Hervé Tremblay, vice-président





ANNEXE « B »

SALAIRES ET CLASSES D'EMPLOIS

Classe 1

Échelons	2014	2015		2016		2017		
	1 ^{er} juil	1 ^{er} janv	1 ^{er} juil	1 ^{er} janv	1 ^{er} juil	1 ^{er} janv	1 ^{er} juil	31 déc.
		2,0%	0,5%	2,0%	0,5%	2,0%	0,5%	0,5%
1*	24,75 \$	25,25 \$	25,38 \$	25,89 \$	26,02 \$	26,54 \$	26,67 \$	26,80 \$
2*	25,61 \$	26,12 \$	26,25 \$	26,78 \$	26,91 \$	27,45 \$	27,59 \$	27,73 \$
3	26,85 \$	27,39 \$	27,53 \$	28,08 \$	28,22 \$	28,78 \$	28,92 \$	29,06 \$
4	28,16 \$	28,72 \$	28,86 \$	29,44 \$	29,59 \$	30,18 \$	30,33 \$	30,48 \$
5	29,54 \$	30,13 \$	30,28 \$	30,89 \$	31,04 \$	31,66 \$	31,82 \$	31,98 \$
6	30,57 \$	31,18 \$	31,34 \$	31,97 \$	32,13 \$	32,77 \$	32,93 \$	33,09 \$
7	31,73 \$	32,36 \$	32,52 \$	33,17 \$	33,34 \$	34,01 \$	34,18 \$	34,35 \$
8	33,12 \$	33,78 \$	33,95 \$	34,63 \$	34,80 \$	35,50 \$	35,68 \$	35,86 \$
9	34,57 \$	35,26 \$	35,44 \$	36,15 \$	36,33 \$	37,06 \$	37,25 \$	37,44 \$
10	36,09 \$	36,81 \$	36,99 \$	37,73 \$	37,92 \$	38,68 \$	38,87 \$	39,06 \$
11	37,66 \$	38,41 \$	38,60 \$	39,37 \$	39,57 \$	40,36 \$	40,56 \$	40,76 \$
12	39,30 \$	40,09 \$	40,29 \$	41,10 \$	41,31 \$	42,14 \$	42,35 \$	42,56 \$
13	40,36 \$	41,17 \$	41,38 \$	42,21 \$	42,42 \$	43,27 \$	43,49 \$	43,71 \$

Échelons	2018			2019	
	1 ^{er} janv	1 ^{er} juil	31 déc	1 ^{er} janv	1 ^{er} juil
	2%	0,5%	0,5%	2%	0,5%
1*	27,34 \$	27,48 \$	27,62 \$	28,17 \$	28,31 \$
2*	28,28 \$	28,42 \$	28,56 \$	29,13 \$	29,28 \$
3	29,64 \$	29,79 \$	29,94 \$	30,54 \$	30,69 \$
4	31,09 \$	31,25 \$	31,41 \$	32,04 \$	32,20 \$
5	32,62 \$	32,78 \$	32,94 \$	33,60 \$	33,77 \$
6	33,75 \$	33,92 \$	34,09 \$	34,77 \$	34,94 \$
7	35,04 \$	35,22 \$	35,40 \$	36,11 \$	36,29 \$
8	36,58 \$	36,76 \$	36,94 \$	37,68 \$	37,87 \$
9	38,19 \$	38,38 \$	38,57 \$	39,34 \$	39,54 \$
10	39,84 \$	40,04 \$	40,24 \$	41,04 \$	41,25 \$
11	41,58 \$	41,79 \$	42,00 \$	42,84 \$	43,05 \$
12	43,41 \$	43,63 \$	43,85 \$	44,73 \$	44,95 \$
13	44,58 \$	44,80 \$	45,02 \$	45,92 \$	46,15 \$

* Avancement semestriel d'échelon

Classe 2 Archiviste
 Conseiller à la promotion
 Conseiller en communication
 Conseiller de secteur – programme aquatique
 Archiviste en histoire

Échelons	2014	2015		2016		2017		
	1 ^{er} juil	1 ^{er} janv	1 ^{er} juil	1 ^{er} janv	1 ^{er} juil	1 ^{er} janv	1 ^{er} juil	31 déc.
		2,0%	0,5%	2,0%	0,5%	2,0%	0,5%	0,5%
1*	24,89 \$	25,39 \$	25,52 \$	26,03 \$	26,16 \$	26,68 \$	26,81 \$	26,94 \$
2*	25,76 \$	26,28 \$	26,41 \$	26,94 \$	27,07 \$	27,61 \$	27,75 \$	27,89 \$
3	27,04 \$	27,58 \$	27,72 \$	28,27 \$	28,41 \$	28,98 \$	29,12 \$	29,27 \$
4	28,40 \$	28,97 \$	29,11 \$	29,69 \$	29,84 \$	30,44 \$	30,59 \$	30,74 \$
5	29,83 \$	30,43 \$	30,58 \$	31,19 \$	31,35 \$	31,98 \$	32,14 \$	32,30 \$
6	31,33 \$	31,96 \$	32,12 \$	32,76 \$	32,92 \$	33,58 \$	33,75 \$	33,92 \$
7	32,57 \$	33,22 \$	33,39 \$	34,06 \$	34,23 \$	34,91 \$	35,08 \$	35,26 \$
8	33,88 \$	34,56 \$	34,73 \$	35,42 \$	35,60 \$	36,31 \$	36,49 \$	36,67 \$
9	35,24 \$	35,94 \$	36,12 \$	36,84 \$	37,02 \$	37,76 \$	37,95 \$	38,14 \$
10	36,77 \$	37,51 \$	37,70 \$	38,45 \$	38,64 \$	39,41 \$	39,61 \$	39,81 \$
11	38,45 \$	39,22 \$	39,42 \$	40,21 \$	40,41 \$	41,22 \$	41,43 \$	41,64 \$
12	40,19 \$	40,99 \$	41,19 \$	42,01 \$	42,22 \$	43,06 \$	43,28 \$	43,50 \$
13	41,63 \$	42,46 \$	42,67 \$	43,52 \$	43,74 \$	44,61 \$	44,83 \$	45,05 \$

Échelons	2018			2019	
	1 ^{er} janv	1 ^{er} juil	31 déc	1 ^{er} janv	1 ^{er} juil
	2%	0,5%	0,5%	2%	0,5%
1*	27,48 \$	27,62 \$	27,76 \$	28,32 \$	28,46 \$
2*	28,45 \$	28,59 \$	28,73 \$	29,30 \$	29,45 \$
3	29,86 \$	30,01 \$	30,16 \$	30,76 \$	30,91 \$
4	31,35 \$	31,51 \$	31,67 \$	32,30 \$	32,46 \$
5	32,95 \$	33,11 \$	33,28 \$	33,95 \$	34,12 \$
6	34,60 \$	34,77 \$	34,94 \$	35,64 \$	35,82 \$
7	35,97 \$	36,15 \$	36,33 \$	37,06 \$	37,25 \$
8	37,40 \$	37,59 \$	37,78 \$	38,54 \$	38,73 \$
9	38,90 \$	39,09 \$	39,29 \$	40,08 \$	40,28 \$
10	40,61 \$	40,81 \$	41,01 \$	41,83 \$	42,04 \$
11	42,47 \$	42,68 \$	42,89 \$	43,75 \$	43,97 \$
12	44,37 \$	44,59 \$	44,81 \$	45,71 \$	45,94 \$
13	45,95 \$	46,18 \$	46,41 \$	47,34 \$	47,58 \$

* Avancement semestriel d'échelon

Classe 3 Conseiller en édition web
 Conseiller en gestion du territoire
 Conseiller en patrimoine
 Greffier adjoint à la cour municipale

Échelons	2014	2015		2016		2017		
	1 ^{er} juil	1 ^{er} janv	1 ^{er} juil	1 ^{er} janv	1 ^{er} juil	1 ^{er} janv	1 ^{er} juil	31 déc.
		2,0%	0,5%	2,0%	0,5%	2,0%	0,5%	0,5%
1*	25,06 \$	25,56 \$	25,69 \$	26,20 \$	26,33 \$	26,86 \$	26,99 \$	27,12 \$
2*	25,94 \$	26,46 \$	26,59 \$	27,12 \$	27,26 \$	27,81 \$	27,95 \$	28,09 \$
3*	27,06 \$	27,60 \$	27,74 \$	28,29 \$	28,43 \$	29,00 \$	29,15 \$	29,30 \$
4*	27,78 \$	28,34 \$	28,48 \$	29,05 \$	29,20 \$	29,78 \$	29,93 \$	30,08 \$
5	29,04 \$	29,62 \$	29,77 \$	30,37 \$	30,52 \$	31,13 \$	31,29 \$	31,45 \$
6	30,34 \$	30,95 \$	31,10 \$	31,72 \$	31,88 \$	32,52 \$	32,68 \$	32,84 \$
7	31,71 \$	32,34 \$	32,50 \$	33,15 \$	33,32 \$	33,99 \$	34,16 \$	34,33 \$
8	33,13 \$	33,79 \$	33,96 \$	34,64 \$	34,81 \$	35,51 \$	35,69 \$	35,87 \$
9	34,61 \$	35,30 \$	35,48 \$	36,19 \$	36,37 \$	37,10 \$	37,29 \$	37,48 \$
10	36,43 \$	37,16 \$	37,35 \$	38,10 \$	38,29 \$	39,06 \$	39,26 \$	39,46 \$
11	38,22 \$	38,98 \$	39,17 \$	39,95 \$	40,15 \$	40,95 \$	41,15 \$	41,36 \$
12	40,13 \$	40,93 \$	41,13 \$	41,95 \$	42,16 \$	43,00 \$	43,22 \$	43,44 \$
13	41,61 \$	42,44 \$	42,65 \$	43,50 \$	43,72 \$	44,59 \$	44,81 \$	45,03 \$
14	42,90 \$	43,76 \$	43,98 \$	44,86 \$	45,08 \$	45,98 \$	46,21 \$	46,44 \$

Échelons	2018			2019	
	1 ^{er} janv	1 ^{er} juil	31 déc.	1 ^{er} janv	1 ^{er} juil
	2%	0,5%	0,5%	2%	0,5%
1*	27,66 \$	27,80 \$	27,94 \$	28,50 \$	28,64 \$
2*	28,65 \$	28,79 \$	28,93 \$	29,51 \$	29,66 \$
3*	29,89 \$	30,04 \$	30,19 \$	30,79 \$	30,94 \$
4*	30,68 \$	30,83 \$	30,98 \$	31,60 \$	31,76 \$
5	32,08 \$	32,24 \$	32,40 \$	33,05 \$	33,22 \$
6	33,50 \$	33,67 \$	33,84 \$	34,52 \$	34,69 \$
7	35,02 \$	35,20 \$	35,38 \$	36,09 \$	36,27 \$
8	36,59 \$	36,77 \$	36,95 \$	37,69 \$	37,88 \$
9	38,23 \$	38,42 \$	38,61 \$	39,38 \$	39,58 \$
10	40,25 \$	40,45 \$	40,65 \$	41,46 \$	41,67 \$
11	42,19 \$	42,40 \$	42,61 \$	43,46 \$	43,68 \$
12	44,31 \$	44,53 \$	44,75 \$	45,65 \$	45,88 \$
13	45,93 \$	46,16 \$	46,39 \$	47,32 \$	47,56 \$
14	47,37 \$	47,61 \$	47,85 \$	48,81 \$	49,04 \$

* Avancement semestriel d'échelon

Classe 4 Conseiller en développement économique
 Conseiller en développement sociocommunautaire
 Conseiller en développement touristique
 Conseiller en planification et développement
 Conseiller de secteur – programme camp de jour
 Arpenteur-géomètre
 Muséologue
 Conseiller en planification parcs et espaces verts

Échelons	2014	2015		2016		2017		
	1 ^{er} juil	1 ^{er} janv	1 ^{er} juil	1 ^{er} janv	1 ^{er} juil	1 ^{er} janv	1 ^{er} juil	31 déc.
		2,0%	0,5%	2,0%	0,5%	2,0%	0,5%	0,5%
1*	25,38 \$	25,89 \$	26,02 \$	26,54 \$	26,67 \$	27,20 \$	27,34 \$	27,48 \$
2*	26,26 \$	26,79 \$	26,92 \$	27,46 \$	27,60 \$	28,15 \$	28,29 \$	28,43 \$
3*	27,18 \$	27,72 \$	27,86 \$	28,42 \$	28,56 \$	29,13 \$	29,28 \$	29,43 \$
4*	28,12 \$	28,68 \$	28,82 \$	29,40 \$	29,55 \$	30,14 \$	30,29 \$	30,44 \$
5	29,42 \$	30,01 \$	30,16 \$	30,76 \$	30,91 \$	31,53 \$	31,69 \$	31,85 \$
6	30,79 \$	31,41 \$	31,57 \$	32,20 \$	32,36 \$	33,01 \$	33,18 \$	33,35 \$
7	32,22 \$	32,86 \$	33,02 \$	33,68 \$	33,85 \$	34,53 \$	34,70 \$	34,87 \$
8	33,74 \$	34,41 \$	34,58 \$	35,27 \$	35,45 \$	36,16 \$	36,34 \$	36,52 \$
9	35,31 \$	36,02 \$	36,20 \$	36,92 \$	37,10 \$	37,84 \$	38,03 \$	38,22 \$
10	36,96 \$	37,70 \$	37,89 \$	38,65 \$	38,84 \$	39,62 \$	39,82 \$	40,02 \$
11	38,68 \$	39,45 \$	39,65 \$	40,44 \$	40,64 \$	41,45 \$	41,66 \$	41,87 \$
12	40,43 \$	41,24 \$	41,45 \$	42,28 \$	42,49 \$	43,34 \$	43,56 \$	43,78 \$
13	42,31 \$	43,16 \$	43,38 \$	44,25 \$	44,47 \$	45,36 \$	45,59 \$	45,82 \$
14	44,19 \$	45,07 \$	45,30 \$	46,21 \$	46,44 \$	47,37 \$	47,61 \$	47,85 \$

Échelons	2018			2019	
	1 ^{er} janv	1 ^{er} juil	31 déc	1 ^{er} janv	1 ^{er} juil
	2%	0,5%	0,5%	2%	0,5%
1*	28,03 \$	28,17 \$	28,31 \$	28,88 \$	29,02 \$
2*	29,00 \$	29,15 \$	29,30 \$	29,89 \$	30,04 \$
3*	30,02 \$	30,17 \$	30,32 \$	30,93 \$	31,08 \$
4*	31,05 \$	31,21 \$	31,37 \$	32,00 \$	32,16 \$
5	32,49 \$	32,65 \$	32,81 \$	33,47 \$	33,64 \$
6	34,02 \$	34,19 \$	34,36 \$	35,05 \$	35,23 \$
7	35,57 \$	35,75 \$	35,93 \$	36,65 \$	36,83 \$
8	37,25 \$	37,44 \$	37,63 \$	38,38 \$	38,57 \$
9	38,98 \$	39,17 \$	39,37 \$	40,16 \$	40,36 \$
10	40,82 \$	41,02 \$	41,23 \$	42,05 \$	42,26 \$
11	42,71 \$	42,92 \$	43,13 \$	43,99 \$	44,21 \$
12	44,66 \$	44,88 \$	45,10 \$	46,00 \$	46,23 \$
13	46,74 \$	46,97 \$	47,20 \$	48,14 \$	48,38 \$
14	48,81 \$	49,05 \$	49,30 \$	50,29 \$	50,54 \$

* Avancement semestriel d'échelon

Classe 5

- Analyste en renseignements criminels**
- Conseiller en architecture – architecte**
- Conseiller en culture d'arrondissement**
- Conseiller en diffusion des arts**
- Conseiller en environnement**
- Conseiller en finances (FIN)**
- Conseiller en finances (EI)**
- Conseiller en géomatique – volet infrastructures**
- Conseiller en gestion contractuelle**
- Conseiller en gestion de programmes**
- Conseiller en gestion immobilière**
- Conseiller en sports et plein air**
- Conseiller en sports et plein air – programme aquatique**
- Conseiller sociocommunautaire – programme camp de jour**
- Bibliothécaire**
- Conseiller en muséologie et patrimoine**
- Conseiller en pratiques d'affaires et acquisitions**

Échelons	2014		2015		2016		2017	
	1 ^{er} juil	1 ^{er} janv	1 ^{er} juil	1 ^{er} janv	1 ^{er} juil	1 ^{er} janv	1 ^{er} juil	31 déc.
		2,0%	0,5%	2,0%	0,5%	2,0%	0,5%	0,5%
1*	25,42 \$	25,93 \$	26,06 \$	26,58 \$	26,71 \$	27,24 \$	27,38 \$	27,52 \$
2*	26,33 \$	26,86 \$	26,99 \$	27,53 \$	27,67 \$	28,22 \$	28,36 \$	28,50 \$
3*	27,24 \$	27,78 \$	27,92 \$	28,48 \$	28,62 \$	29,19 \$	29,34 \$	29,49 \$
4*	28,18 \$	28,74 \$	28,88 \$	29,46 \$	29,61 \$	30,20 \$	30,35 \$	30,50 \$
5*	29,47 \$	30,06 \$	30,21 \$	30,81 \$	30,96 \$	31,58 \$	31,74 \$	31,90 \$
6	31,08 \$	31,70 \$	31,86 \$	32,50 \$	32,66 \$	33,31 \$	33,48 \$	33,65 \$
7	32,64 \$	33,29 \$	33,46 \$	34,13 \$	34,30 \$	34,99 \$	35,16 \$	35,34 \$
8	34,26 \$	34,95 \$	35,12 \$	35,82 \$	36,00 \$	36,72 \$	36,90 \$	37,08 \$
9	35,99 \$	36,71 \$	36,89 \$	37,63 \$	37,82 \$	38,58 \$	38,77 \$	38,96 \$
10	37,42 \$	38,17 \$	38,36 \$	39,13 \$	39,33 \$	40,12 \$	40,32 \$	40,52 \$
11	38,92 \$	39,70 \$	39,90 \$	40,70 \$	40,90 \$	41,72 \$	41,93 \$	42,14 \$
12	40,49 \$	41,30 \$	41,51 \$	42,34 \$	42,55 \$	43,40 \$	43,62 \$	43,84 \$
13	42,20 \$	43,04 \$	43,26 \$	44,13 \$	44,35 \$	45,24 \$	45,47 \$	45,70 \$
14	44,08 \$	44,96 \$	45,18 \$	46,08 \$	46,31 \$	47,24 \$	47,48 \$	47,72 \$
15	45,55 \$	46,46 \$	46,69 \$	47,62 \$	47,86 \$	48,82 \$	49,06 \$	49,31 \$

Échelons	2018			2019	
	1 ^{er} janv	1 ^{er} juil	31 déc	1 ^{er} janv	1 ^{er} juil
	2%	0,5%	0,5%	2%	0,5%
1*	28,07 \$	28,21 \$	28,35 \$	28,92 \$	29,06 \$
2*	29,07 \$	29,22 \$	29,37 \$	29,96 \$	30,11 \$
3*	30,08 \$	30,23 \$	30,38 \$	30,99 \$	31,14 \$
4*	31,11 \$	31,27 \$	31,43 \$	32,06 \$	32,22 \$
5*	32,54 \$	32,70 \$	32,86 \$	33,52 \$	33,69 \$
6	34,32 \$	34,49 \$	34,66 \$	35,35 \$	35,53 \$
7	36,05 \$	36,23 \$	36,41 \$	37,14 \$	37,33 \$
8	37,82 \$	38,01 \$	38,20 \$	38,96 \$	39,15 \$
9	39,74 \$	39,94 \$	40,14 \$	40,94 \$	41,14 \$
10	41,33 \$	41,54 \$	41,75 \$	42,59 \$	42,80 \$
11	42,98 \$	43,19 \$	43,41 \$	44,28 \$	44,50 \$
12	44,72 \$	44,94 \$	45,16 \$	46,06 \$	46,29 \$
13	46,61 \$	46,84 \$	47,07 \$	48,01 \$	48,25 \$
14	48,67 \$	48,91 \$	49,15 \$	50,13 \$	50,38 \$
15	50,30 \$	50,55 \$	50,80 \$	51,82 \$	52,08 \$

* Avancement semestriel d'échelon

Classe 6 **Analyste en géomatique**
Conseiller en aménagement du territoire
Conseiller en soutien opérationnel
Conseiller en évaluation
Conseiller en optimisation des processus
Conseiller en qualité de l'air
Conseiller en recherche stratégique et gouvernance

Échelons	2014	2015		2016		2017		
	1 ^{er} juil	1 ^{er} janv	1 ^{er} juil	1 ^{er} janv	1 ^{er} juil	1 ^{er} janv	1 ^{er} juil	31 déc.
		2,0%	0,5%	2,0%	0,5%	2,0%	0,5%	0,5%
1*	25,62 \$	26,13 \$	26,26 \$	26,79 \$	26,92 \$	27,46 \$	27,60 \$	27,74 \$
2*	26,51 \$	27,04 \$	27,18 \$	27,72 \$	27,86 \$	28,42 \$	28,56 \$	28,70 \$
3*	27,44 \$	27,99 \$	28,13 \$	28,69 \$	28,83 \$	29,41 \$	29,56 \$	29,71 \$
4*	28,40 \$	28,97 \$	29,11 \$	29,69 \$	29,84 \$	30,44 \$	30,59 \$	30,74 \$
5*	29,55 \$	30,14 \$	30,29 \$	30,90 \$	31,05 \$	31,67 \$	31,83 \$	31,99 \$
6*	30,46 \$	31,07 \$	31,23 \$	31,85 \$	32,01 \$	32,65 \$	32,81 \$	32,97 \$
7	31,80 \$	32,44 \$	32,60 \$	33,25 \$	33,42 \$	34,09 \$	34,26 \$	34,43 \$
8	33,23 \$	33,89 \$	34,06 \$	34,74 \$	34,91 \$	35,61 \$	35,79 \$	35,97 \$
9	34,73 \$	35,42 \$	35,60 \$	36,31 \$	36,49 \$	37,22 \$	37,41 \$	37,60 \$
10	36,29 \$	37,02 \$	37,21 \$	37,95 \$	38,14 \$	38,90 \$	39,09 \$	39,29 \$
11	37,93 \$	38,69 \$	38,88 \$	39,66 \$	39,86 \$	40,66 \$	40,86 \$	41,06 \$
12	39,89 \$	40,69 \$	40,89 \$	41,71 \$	41,92 \$	42,76 \$	42,97 \$	43,18 \$
13	41,49 \$	42,32 \$	42,53 \$	43,38 \$	43,60 \$	44,47 \$	44,69 \$	44,91 \$
14	43,15 \$	44,01 \$	44,23 \$	45,11 \$	45,34 \$	46,25 \$	46,48 \$	46,71 \$
15	44,88 \$	45,78 \$	46,01 \$	46,93 \$	47,16 \$	48,10 \$	48,34 \$	48,58 \$
16	46,67 \$	47,60 \$	47,84 \$	48,80 \$	49,04 \$	50,02 \$	50,27 \$	50,52 \$

Échelons	2018			2019	
	1 ^{er} janv	1 ^{er} juil	31 déc	1 ^{er} janv	1 ^{er} juil
	2%	0,5%	0,5%	2%	0,5%
1*	28,29 \$	28,43 \$	28,57 \$	29,14 \$	29,29 \$
2*	29,27 \$	29,42 \$	29,57 \$	30,16 \$	30,31 \$
3*	30,30 \$	30,45 \$	30,60 \$	31,21 \$	31,37 \$
4*	31,35 \$	31,51 \$	31,67 \$	32,30 \$	32,46 \$
5*	32,63 \$	32,79 \$	32,95 \$	33,61 \$	33,78 \$
6*	33,63 \$	33,80 \$	33,97 \$	34,65 \$	34,82 \$
7	35,12 \$	35,30 \$	35,48 \$	36,19 \$	36,37 \$
8	36,69 \$	36,87 \$	37,05 \$	37,79 \$	37,98 \$
9	38,35 \$	38,54 \$	38,73 \$	39,50 \$	39,70 \$
10	40,08 \$	40,28 \$	40,48 \$	41,29 \$	41,50 \$
11	41,88 \$	42,09 \$	42,30 \$	43,15 \$	43,37 \$
12	44,04 \$	44,26 \$	44,48 \$	45,37 \$	45,60 \$
13	45,81 \$	46,04 \$	46,27 \$	47,20 \$	47,44 \$
14	47,64 \$	47,88 \$	48,12 \$	49,08 \$	49,33 \$
15	49,55 \$	49,80 \$	50,05 \$	51,05 \$	51,31 \$
16	51,53 \$	51,79 \$	52,05 \$	53,09 \$	53,36 \$

* Avancement semestriel d'échelon

**Classe 7 Analyste en informatique
Conseiller en urbanisme
Analyste réseau**

Échelons	2014	2015		2016		2017		
	1 ^{er} juil	1 ^{er} janv	1 ^{er} juil	1 ^{er} janv	1 ^{er} juil	1 ^{er} janv	1 ^{er} juil	31 déc.
		2,0%	0,5%	2,0%	0,5%	2,0%	0,5%	0,5%
1*	25,81 \$	26,33 \$	26,46 \$	26,99 \$	27,12 \$	27,66 \$	27,80 \$	27,94 \$
2*	26,71 \$	27,24 \$	27,38 \$	27,93 \$	28,07 \$	28,63 \$	28,77 \$	28,91 \$
3*	27,66 \$	28,21 \$	28,35 \$	28,92 \$	29,06 \$	29,64 \$	29,79 \$	29,94 \$
4*	28,62 \$	29,19 \$	29,34 \$	29,93 \$	30,08 \$	30,68 \$	30,83 \$	30,98 \$
5*	29,62 \$	30,21 \$	30,36 \$	30,97 \$	31,12 \$	31,74 \$	31,90 \$	32,06 \$
6*	30,68 \$	31,29 \$	31,45 \$	32,08 \$	32,24 \$	32,88 \$	33,04 \$	33,21 \$
7	32,08 \$	32,72 \$	32,88 \$	33,54 \$	33,71 \$	34,38 \$	34,55 \$	34,72 \$
8	33,59 \$	34,26 \$	34,43 \$	35,12 \$	35,30 \$	36,01 \$	36,19 \$	36,37 \$
9	35,16 \$	35,86 \$	36,04 \$	36,76 \$	36,94 \$	37,68 \$	37,87 \$	38,06 \$
10	36,79 \$	37,53 \$	37,72 \$	38,47 \$	38,66 \$	39,43 \$	39,63 \$	39,83 \$
11	38,51 \$	39,28 \$	39,48 \$	40,27 \$	40,47 \$	41,28 \$	41,49 \$	41,70 \$
12	40,31 \$	41,12 \$	41,33 \$	42,16 \$	42,37 \$	43,22 \$	43,44 \$	43,66 \$
13	42,21 \$	43,05 \$	43,27 \$	44,14 \$	44,36 \$	45,25 \$	45,48 \$	45,71 \$
14	44,18 \$	45,06 \$	45,29 \$	46,20 \$	46,43 \$	47,36 \$	47,60 \$	47,84 \$
15	46,24 \$	47,16 \$	47,40 \$	48,35 \$	48,59 \$	49,56 \$	49,81 \$	50,06 \$
16	48,10 \$	49,06 \$	49,31 \$	50,30 \$	50,55 \$	51,56 \$	51,82 \$	52,08 \$

Échelons	2018			2019	
	1 ^{er} janv	1 ^{er} juil	31 déc	1 ^{er} janv	1 ^{er} juil
	2%	0,5%	0,5%	2%	0,5%
1*	28,50 \$	28,64 \$	28,78 \$	29,36 \$	29,51 \$
2*	29,49 \$	29,64 \$	29,79 \$	30,39 \$	30,54 \$
3*	30,54 \$	30,69 \$	30,84 \$	31,46 \$	31,62 \$
4*	31,60 \$	31,76 \$	31,92 \$	32,56 \$	32,72 \$
5*	32,70 \$	32,86 \$	33,02 \$	33,68 \$	33,85 \$
6*	33,87 \$	34,04 \$	34,21 \$	34,89 \$	35,06 \$
7	35,41 \$	35,59 \$	35,77 \$	36,49 \$	36,67 \$
8	37,10 \$	37,29 \$	37,48 \$	38,23 \$	38,42 \$
9	38,82 \$	39,01 \$	39,21 \$	39,99 \$	40,19 \$
10	40,63 \$	40,83 \$	41,03 \$	41,85 \$	42,06 \$
11	42,53 \$	42,74 \$	42,95 \$	43,81 \$	44,03 \$
12	44,53 \$	44,75 \$	44,97 \$	45,87 \$	46,10 \$
13	46,62 \$	46,85 \$	47,08 \$	48,02 \$	48,26 \$
14	48,80 \$	49,04 \$	49,29 \$	50,28 \$	50,53 \$
15	51,06 \$	51,32 \$	51,58 \$	52,61 \$	52,87 \$
16	53,12 \$	53,39 \$	53,66 \$	54,73 \$	55,00 \$

* Avancement semestriel d'échelon

Classe 8 **Conseiller en infrastructures**
Conseiller en gestion de projets
Conseiller en gestion de projets (bâtiments) – ingénieur
Conseiller en gestion de projets (infrastructures) – ingénieur
Conseiller en transport et circulation
Conseiller en implantation de système comptable
Conseiller en gestion de projets - planification

Échelons	2014	2015		2016		2017		
	1 ^{er} juil	1 ^{er} janv	1 ^{er} juil	1 ^{er} janv	1 ^{er} juil	1 ^{er} janv	1 ^{er} juil	31 déc.
		2,0%	0,5%	2,0%	0,5%	2,0%	0,5%	0,5%
1*	26,13 \$	26,65 \$	26,78 \$	27,32 \$	27,46 \$	28,01 \$	28,15 \$	28,29 \$
2*	27,03 \$	27,57 \$	27,71 \$	28,26 \$	28,40 \$	28,97 \$	29,11 \$	29,26 \$
3*	27,98 \$	28,54 \$	28,68 \$	29,25 \$	29,40 \$	29,99 \$	30,14 \$	30,29 \$
4*	28,95 \$	29,53 \$	29,68 \$	30,27 \$	30,42 \$	31,03 \$	31,19 \$	31,35 \$
5*	29,96 \$	30,56 \$	30,71 \$	31,32 \$	31,48 \$	32,11 \$	32,27 \$	32,43 \$
6*	31,00 \$	31,62 \$	31,78 \$	32,42 \$	32,58 \$	33,23 \$	33,40 \$	33,57 \$
7	32,51 \$	33,16 \$	33,33 \$	34,00 \$	34,17 \$	34,85 \$	35,02 \$	35,20 \$
8	34,08 \$	34,76 \$	34,93 \$	35,63 \$	35,81 \$	36,53 \$	36,71 \$	36,89 \$
9	35,71 \$	36,42 \$	36,60 \$	37,33 \$	37,52 \$	38,27 \$	38,46 \$	38,65 \$
10	37,50 \$	38,25 \$	38,44 \$	39,21 \$	39,41 \$	40,20 \$	40,40 \$	40,60 \$
11	39,23 \$	40,01 \$	40,21 \$	41,01 \$	41,22 \$	42,04 \$	42,25 \$	42,46 \$
12	41,14 \$	41,96 \$	42,17 \$	43,01 \$	43,23 \$	44,09 \$	44,31 \$	44,53 \$
13	43,13 \$	43,99 \$	44,21 \$	45,09 \$	45,32 \$	46,23 \$	46,46 \$	46,69 \$
14	45,21 \$	46,11 \$	46,34 \$	47,27 \$	47,51 \$	48,46 \$	48,70 \$	48,94 \$
15	47,38 \$	48,33 \$	48,57 \$	49,54 \$	49,79 \$	50,79 \$	51,04 \$	51,30 \$
16	49,26 \$	50,25 \$	50,50 \$	51,51 \$	51,77 \$	52,81 \$	53,07 \$	53,34 \$

Échelons	2018			2019	
	1 ^{er} janv	1 ^{er} juil	31 déc.	1 ^{er} janv	1 ^{er} juil
	2%	0,5%	0,5%	2%	0,5%
1*	28,86 \$	29,00 \$	29,15 \$	29,73 \$	29,88 \$
2*	29,85 \$	30,00 \$	30,15 \$	30,75 \$	30,90 \$
3*	30,90 \$	31,05 \$	31,21 \$	31,83 \$	31,99 \$
4*	31,98 \$	32,14 \$	32,30 \$	32,95 \$	33,11 \$
5*	33,08 \$	33,25 \$	33,42 \$	34,09 \$	34,26 \$
6*	34,24 \$	34,41 \$	34,58 \$	35,27 \$	35,45 \$
7	35,90 \$	36,08 \$	36,26 \$	36,99 \$	37,17 \$
8	37,63 \$	37,82 \$	38,01 \$	38,77 \$	38,96 \$
9	39,42 \$	39,62 \$	39,82 \$	40,62 \$	40,82 \$
10	41,41 \$	41,62 \$	41,83 \$	42,67 \$	42,88 \$
11	43,31 \$	43,53 \$	43,75 \$	44,63 \$	44,85 \$
12	45,42 \$	45,65 \$	45,88 \$	46,80 \$	47,03 \$
13	47,62 \$	47,86 \$	48,10 \$	49,06 \$	49,31 \$
14	49,92 \$	50,17 \$	50,42 \$	51,43 \$	51,69 \$
15	52,33 \$	52,59 \$	52,85 \$	53,91 \$	54,18 \$
16	54,41 \$	54,68 \$	54,95 \$	56,05 \$	56,33 \$

* Avancement semestriel d'échelon

Classe 9 Conseiller juridique – avocat
Conseiller juridique – avocat (approvisionnements)

Échelons	2014	2015		2016		2017			
	1 ^{er} juil	1 ^{er} janv	1 ^{er} juil	1 ^{er} janv	1 ^{er} juil	1 ^{er} janv	1 ^{er} juil	31 déc.	
		2,0%	0,5%	2,0%	0,5%	2,0%	0,5%	0,5%	
1*	26,18 \$	26,70 \$	26,83 \$	27,37 \$	27,51 \$	28,06 \$	28,20 \$	28,34 \$	
2*	27,10 \$	27,64 \$	27,78 \$	28,34 \$	28,48 \$	29,05 \$	29,20 \$	29,35 \$	
3*	28,05 \$	28,61 \$	28,75 \$	29,33 \$	29,48 \$	30,07 \$	30,22 \$	30,37 \$	
4*	29,03 \$	29,61 \$	29,76 \$	30,36 \$	30,51 \$	31,12 \$	31,28 \$	31,44 \$	
5*	30,04 \$	30,64 \$	30,79 \$	31,41 \$	31,57 \$	32,20 \$	32,36 \$	32,52 \$	
6*	31,09 \$	31,71 \$	31,87 \$	32,51 \$	32,67 \$	33,32 \$	33,49 \$	33,66 \$	
7	32,65 \$	33,30 \$	33,47 \$	34,14 \$	34,31 \$	35,00 \$	35,18 \$	35,36 \$	
8	34,30 \$	34,99 \$	35,16 \$	35,86 \$	36,04 \$	36,76 \$	36,94 \$	37,12 \$	
9	36,01 \$	36,73 \$	36,91 \$	37,65 \$	37,84 \$	38,60 \$	38,79 \$	38,98 \$	
10	37,81 \$	38,57 \$	38,76 \$	39,54 \$	39,74 \$	40,53 \$	40,73 \$	40,93 \$	
11	39,69 \$	40,48 \$	40,68 \$	41,49 \$	41,70 \$	42,53 \$	42,74 \$	42,95 \$	
12	41,68 \$	42,51 \$	42,72 \$	43,57 \$	43,79 \$	44,67 \$	44,89 \$	45,11 \$	
13	43,76 \$	44,64 \$	44,86 \$	45,76 \$	45,99 \$	46,91 \$	47,14 \$	47,38 \$	
14	45,95 \$	46,87 \$	47,10 \$	48,04 \$	48,28 \$	49,25 \$	49,50 \$	49,75 \$	
15	48,24 \$	49,20 \$	49,45 \$	50,44 \$	50,69 \$	51,70 \$	51,96 \$	52,22 \$	
16	50,66 \$	51,67 \$	51,93 \$	52,97 \$	53,23 \$	54,29 \$	54,56 \$	54,83 \$	
		2018			2019				
Échelons	1 ^{er} janv	1 ^{er} juil	31 déc.	1 ^{er} janv	1 ^{er} juil				
	2%	0,5%	0,5%	2%	0,5%				
1*	28,91 \$	29,05 \$	29,20 \$	29,78 \$	29,93 \$				
2*	29,94 \$	30,09 \$	30,24 \$	30,84 \$	30,99 \$				
3*	30,98 \$	31,13 \$	31,29 \$	31,92 \$	32,08 \$				
4*	32,07 \$	32,23 \$	32,39 \$	33,04 \$	33,21 \$				
5*	33,17 \$	33,34 \$	33,51 \$	34,18 \$	34,35 \$				
6*	34,33 \$	34,50 \$	34,67 \$	35,36 \$	35,54 \$				
7	36,07 \$	36,25 \$	36,43 \$	37,16 \$	37,35 \$				
8	37,86 \$	38,05 \$	38,24 \$	39,00 \$	39,20 \$				
9	39,76 \$	39,96 \$	40,16 \$	40,96 \$	41,16 \$				
10	41,75 \$	41,96 \$	42,17 \$	43,01 \$	43,23 \$				
11	43,81 \$	44,03 \$	44,25 \$	45,14 \$	45,37 \$				
12	46,01 \$	46,24 \$	46,47 \$	47,40 \$	47,64 \$				
13	48,33 \$	48,57 \$	48,81 \$	49,79 \$	50,04 \$				
14	50,75 \$	51,00 \$	51,26 \$	52,29 \$	52,55 \$				
15	53,26 \$	53,53 \$	53,80 \$	54,88 \$	55,15 \$				
16	55,93 \$	56,21 \$	56,49 \$	57,62 %	57,91 \$				

* Avancement semestriel d'échelon

SALARIÉS HORS ÉCHELLE

Pour les salariés hors échelle (dont le salaire dépasse le maximum de l'échelle salariale applicable), les pourcentages d'augmentations prévues sont applicables à la hauteur de cinquante pour-cent (50%). L'autre cinquante pour-cent (50%) est versé sous forme d'un montant forfaitaire et ce, jusqu'à ce que l'échelle salariale applicable rejoigne leur salaire.

ANNEXE « C »

**FORMULAIRE DE CONTRAT
CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**

1. DURÉE DU CONTRAT

Le présent contrat entre en vigueur le _____ et se termine le _____.

Il peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les modalités prévues aux articles 5 à 11 des présentes.

2. DURÉE DU CONGÉ

Le congé est d'une durée de _____, soit du _____ au _____.

Au retour du congé, le salarié reprend son poste. Si son poste a été aboli ou s'il a été déplacé conformément à la convention collective, le salarié a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

3. TRAITEMENT

Pendant chacune des années visées par le présent contrat, le salarié reçoit __ % du traitement auquel il aurait droit en vertu de la convention collective.

(Le pourcentage applicable est indiqué à la clause 14.14 de la convention collective).

4. AVANTAGES

a) Pendant chacune des années du présent contrat, le salarié bénéficie, en autant qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance-vie ;
- assurance-maladie, à condition qu'il verse sa quote-part ;
- accumulation des congés-maladie, le cas échéant, selon le pourcentage du traitement auquel il a droit en vertu de l'article 3 ci-haut ;
- accumulation de l'ancienneté.

- b) Pendant le congé, le salarié n'a droit à aucune des primes prévues à la convention collective. Pendant chacun des autres mois du présent contrat, il a droit à la totalité de ces primes, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement opérée en vertu de l'article 3 des présentes.
- c) Aux fins des vacances, le congé constitue du service actif. Il est entendu que, pendant la durée du contrat, y compris pendant le congé, les vacances sont rémunérées au pourcentage de traitement prévu à l'article 3 des présentes. Les vacances réputées utilisées durant le congé sont proportionnelles à la durée du congé.
- d) Chacune des années visées par le présent contrat vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite en vigueur et, le cas échéant, le traitement moyen est établi sur la base du traitement que le salarié aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime de congé à traitement différé.
- e) Pendant chacune des années visées par le présent contrat, le salarié a droit à tous les autres bénéfices de la convention qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent contrat.
- f) L'Employeur maintient sa contribution au Régime des Rentes du Québec, à l'assurance-emploi, au Régime d'assurance-maladie du Québec et au Régime de santé et sécurité au travail durant la période de congé.

5. RETRAITE, DÉSISTEMENT OU DÉMISSION DU SALARIÉ

Advenant la retraite, le désistement ou la démission du salarié, le présent contrat prend fin à la date de l'événement, aux conditions ci-après décrites :

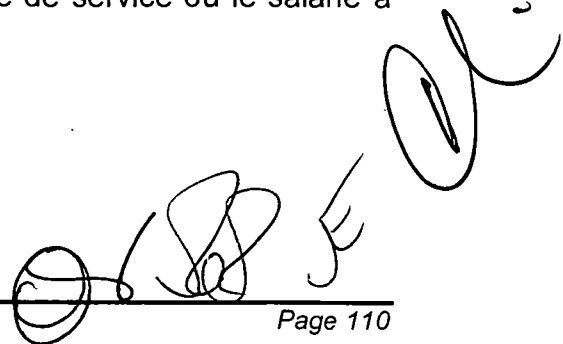
- a) Le salarié n'a pas bénéficié du congé (traitement non versé) :

L'Employeur rembourse au salarié, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel il aurait eu droit en vertu de la convention s'il n'avait pas signé ledit contrat et le traitement reçu en vertu des présentes, et ce, sans intérêt.

- b) Le congé est en cours :

L'employeur rembourse au salarié la différence entre le salaire reçu pendant le congé et le manque à gagner durant la période de service où le salarié a contribué au régime.

Un tel remboursement ne comporte pas d'intérêt.

Handwritten signature and initials in black ink, located at the bottom right of the page. The signature appears to be 'S. P. F.' followed by a large, stylized flourish.

6. **MISE À PIED OU CONGÉDIEMENT DU SALARIÉ**

Advenant la mise à pied ou le congédiement du salarié, le présent contrat prend fin à la date effective de l'événement. Les conditions prévues aux paragraphes a) ou b) de l'article 5 des présentes s'appliquent alors.

7. **CONGÉ SANS TRAITEMENT**

Au cours de la durée du contrat, le total du ou des congés sans traitement autorisés, le cas échéant, suivant la convention ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée du présent contrat est prolongée d'autant.

Toutefois, si le total du ou des congés sans traitement est supérieur à douze (12) mois, l'entente prend fin à la date où telle durée atteint douze (12) mois et les dispositions de l'article 5 du présent contrat s'appliquent.

8. **DÉCÈS DU SALARIÉ**

Advenant le décès du salarié pendant la durée du présent contrat, le contrat prend fin à la date de l'événement et les conditions prévues à l'article 5 des présentes s'appliquent à ses héritiers légaux.

9. **INVALIDITÉ**

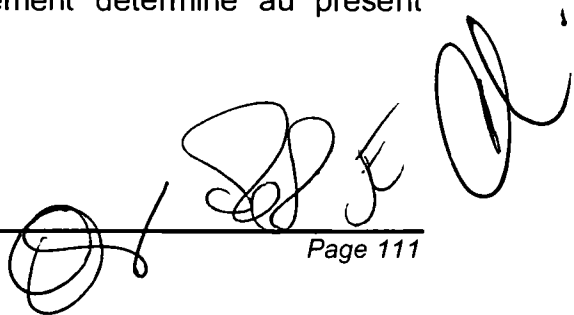
a) L'invalidité survient au cours du congé :

L'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant le congé. Elle suspend l'application du contrat lequel reprend à la date de la fin de l'invalidité du salarié aux fins d'application de la convention.

Le salarié a droit, durant son congé, à un traitement selon le pourcentage déterminé au présent contrat.

b) L'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris et perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié; le salarié peut se prévaloir de l'un des choix suivants :

- il peut continuer sa participation au présent contrat et reporter le congé à un moment où il n'est plus invalide. Le salarié reçoit alors sa prestation d'assurance-salaire, sur la base du traitement déterminé au présent contrat.



Advenant le cas où l'invalidité court durant la dernière année du contrat, ledit contrat peut alors être interrompu à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant cette période d'interruption, le salarié a droit à la prestation d'assurance-salaire basée sur son traitement régulier.

- il peut mettre fin au contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (paragraphe b de l'article 5 des présentes). La prestation d'assurance-salaire est basée sur son traitement régulier.

c) L'invalidité dure plus de deux (2) ans :

À la fin de ces deux (2) années, le présent contrat prend fin et les conditions prévues à l'article 5 des présentes s'appliquent mutatis mutandis.

10. LÉSION PROFESSIONNELLE OU ACCIDENT DE TRAVAIL

Lorsque survient une lésion professionnelle ou un accident de travail, le salarié se prévaut alors de l'un ou l'autre des choix suivants :

- interrompre le contrat jusqu'à son retour au travail; toutefois, le contrat prend fin après deux (2) ans d'interruption et l'article 5 des présentes s'applique alors.
- mettre fin au contrat à la date de l'événement; l'article 5 des présentes s'appliquant alors.

11. CONGÉ DE MATERNITÉ

Si le congé de maternité survient avant la prise du congé, la participation au présent contrat est interrompue pour la durée du congé et le contrat est alors prolongé d'autant. Les dispositions pertinentes de l'article 29 de la convention collective s'appliquent le cas échéant.

Toutefois, si le congé de maternité survient pendant la prise du congé, la personne salariée peut mettre fin au présent contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (paragraphe b de l'article 5 des présentes).

ANNEXE « C-1 »

**FORMULAIRE DE CONTRAT
CONGÉ SANS SOLDE PARTIEL**

1. OBJET

La présente entente a pour objet de préciser la durée du congé sans solde partiel, du moment de la prise du congé et d'intégrer les dispositions de la convention collective des employés cols blancs et professionnels de la Ville de Lévis.

2. OBLIGATIONS DES PARTIES

Les parties s'engagent à respecter les clauses de la convention collective applicables au congé sans solde partiel, aux références qui y sont faites et toutes les dispositions afférentes à la prise d'un tel congé.

3. OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

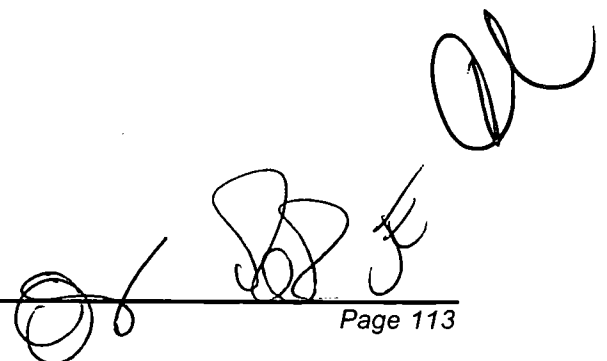
L'employeur s'engage à prélever les montants conformément aux modalités prévues aux articles pertinents de la convention collective en fonction de la durée du congé stipulée par l'employée aux présentes.

L'employeur s'engage également à payer l'employée en fonction des dispositions du présent contrat et conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur.

4. OBLIGATION DE L'EMPLOYÉE

L'employée s'engage à prendre un congé sans solde partiel d'une (1) journée par semaine (_ heures) à compter _____ jusqu'au _____.

La période de congé prévue aux présentes est le _____ de chaque semaine.



5. SALAIRE

L'employée recevra le prorata du salaire applicable pendant la durée du congé, soit ____ / ____^{ième} d'heures du salaire hebdomadaire.

6. RÉGIME D'ASSURANCES COLLECTIVES

Pendant la durée du congé sans solde partiel, l'employée conservera ses couvertures d'assurance-maladie et d'assurance-vie. Toutefois, le salaire assurable de l'employée pendant la durée du congé pour l'assurance salaire, courte et longue durée, sera celui correspondant au ____ / ____^{ième} d'heures du salaire régulier. S'il survient une invalidité durant la période couverte par la présente entente, la prestation d'assurance salaire sera calculée en fonction du salaire assurable durant le congé, soit ____ / ____^{ième} d'heures, et ce, jusqu'à la fin de l'invalidité, même si l'invalidité se prolonge au-delà de l'échéance de la présente entente.

7. RÉGIME DE RETRAITE

Le montant des contributions au régime de retraite sera pris pendant la durée du congé selon ce qui est prévu à l'article 14.04 c) de la convention collective applicable.

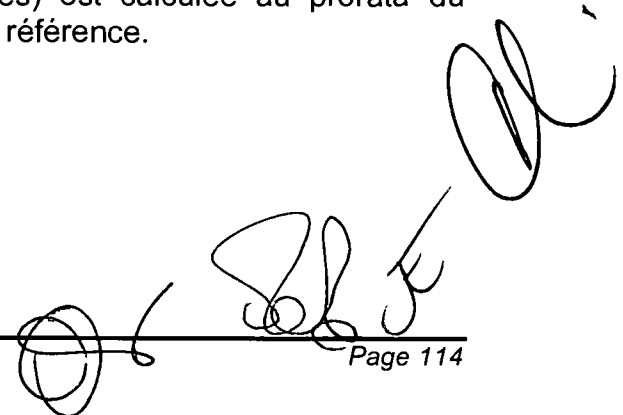
8. TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Durant la durée du congé, le temps supplémentaire sera calculé sur la base des heures travaillées durant la journée normale de travail prévue, soit ____ heures par jour.

Le travail effectué au cours de la journée de congé sans solde sera payé au taux régulier.

9. VACANCES

Aux fins des vacances annuelles, le congé sans solde partiel constitue du service continu. La durée du congé annuel (vacances) est calculée au prorata du nombre d'heures travaillées durant la période de référence.



10. CONGÉS FÉRIÉS

Les congés fériés sont payés à chaque congé si le congé tombe sur une journée normalement considérée comme journée régulière travaillée. Entre le 24 décembre et le 2 janvier, les congés payés sont de ____ heures. L'employée en congé sans solde partiel ne doit pas recevoir plus de salaire lorsqu'il y a un congé que s'il était au travail.

11. CONGÉS MOBILES ET CONGÉS DE MALADIE

Les heures de congés mobiles et de congés de maladie sont calculées au prorata des heures travaillées pour l'année antérieure au congé sans solde partiel.

ANNEXE « D » - Partie 1

PRINCIPAUX PARAMÈTRES DE LA POLITIQUE DE FRAIS DE VOYAGE ET DE DÉPLACEMENT

1. L'employeur a adopté une politique relative aux frais de voyage et de déplacement.
1. L'objectif de cette politique est d'indemniser les salariés qui utilisent leur véhicule automobile personnel dans l'exercice de leur fonction.
2. **Principes généraux :**

Le salarié qui utilise son véhicule automobile dans et pour l'exercice de ses fonctions a droit à une indemnité pour le kilométrage parcouru, selon une utilisation sur une base régulière ou occasionnelle.

Le remboursement est effectué selon le kilométrage réellement parcouru à partir du lieu de travail du salarié pour les déplacements effectués à l'intérieur du territoire de la Communauté métropolitaine de Québec.

Pour les déplacements effectués à l'extérieur de ce territoire, le salarié est remboursé en tenant compte du coût du transport le moins dispendieux entre l'utilisation de la voiture personnelle ou celui de la location d'une voiture de classe économique ou tout autre moyen de transport (train, autobus).

Le salarié peut utiliser son véhicule personnel malgré le fait que le coût de location d'une voiture est inférieur. Toutefois, dans ce cas, il sera remboursé de la façon suivante : coût de location d'un véhicule de classe économique + coût de l'essence (13 litres au 100 km) x taux du marché de l'essence ordinaire.

USAGE OCCASIONNEL :

Le taux de base du remboursement du kilométrage à compter du 1^{er} janvier 2015 est de 0,43 \$ le kilomètre sans autre indemnité.

USAGE RÉGULIER :

Est considéré comme faisant un usage régulier de son véhicule pour le travail, le professionnel effectuant un minimum de 1200 kilomètres annuellement, la période de référence étant du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Une demande de modification de la catégorie peut être effectuée par le salarié s'il y a eu un changement des conditions de l'utilisation du véhicule personnel dans le cadre de sa fonction actuelle ou d'une nouvelle fonction qui lui est attribuée.

Pour maintenir la catégorie d'usage, il sera tenu compte de la moyenne du kilométrage des trois années antérieures à l'exercice auquel s'applique le calcul.

Le salarié doit utiliser son automobile en bonne condition et détenir une police d'assurance de type « plaisirs et affaires » couvrant la responsabilité civile générale pour un montant minimum de deux millions de dollars (2 000 000 \$).

La Ville rembourse sur le compte de dépenses, et ce, sur présentation de pièces justificatives, les coûts relatifs à la couverture d'assurance « plaisirs et affaires », et ce, jusqu'à concurrence de 150 \$ par année.

En contrepartie des indemnités versées, l'employeur peut faire installer à ses frais, lorsque nécessaire pour l'exercice des fonctions du salarié, tout l'appareillage requis par la direction du service.

Si l'équipement endommage le véhicule du salarié, l'employeur est responsable des dommages.

Les équipements installés dans le véhicule du salarié demeurent la propriété de la Ville. Le salarié n'est pas responsable de la perte, du vol ou de l'endommagement de ces équipements sauf si la Ville est en mesure de démontrer que la perte, le vol ou l'endommagement est dû à la négligence grossière du salarié.

4. Particularités :

L'indemnité pour kilométrage de l'une ou l'autre des catégories ne peut être inférieure à six dollars (6,00 \$) pour chaque jour d'utilisation du véhicule automobile personnel, le tout sous réserve des lois fiscales applicables, s'il y a lieu.

5. **Calcul de la distance :**

La distance parcourue se calcule à partir du lieu de travail du salarié. Dans le cas de rencontres, de réunions ou de travail en dehors des heures régulières de travail du salarié, à ce moment, la distance est calculée à partir du lieu de résidence du salarié, pourvu que cette dernière soit à l'intérieur des limites de la Ville de Lévis. Lorsqu'il s'agit d'un rappel au travail exigé par l'employeur et que ce rappel s'effectue durant les heures de congé du salarié, le remboursement des frais s'effectue en tenant compte du lieu de résidence du salarié et, s'il est à l'extérieur, des modalités particulières peuvent s'appliquer après entente.

6. **Frais divers :**

La Ville rembourse au salarié les frais encourus pour le stationnement utilisé dans l'exercice de ses fonctions ainsi que les autres frais de transport public sur présentation des pièces justificatives. Aucune autre dépense reliée à l'utilisation personnelle de son véhicule telle que les frais de permis de conduire, d'assurance, d'immatriculation et autres n'est remboursable.

7. **Indexation :**

Le taux de base de remboursement en vigueur fait l'objet d'une indexation annuelle en début d'année, en conformité avec la directive du Conseil du trésor.

Pour la catégorie « usage régulier », les taux applicables pour l'indemnité de kilométrage sont ajustés en tenant compte de la limite acceptée par l'Agence du revenu du Canada pour chaque année.

ANNEXE « D » - Partie 2

1. Détermination de la catégorie d'usage :

La catégorie d'usage est associée à un salarié.

Pour l'obtention de la catégorie USAGE RÉGULIER, la nature de l'emploi du salarié requiert des déplacements fréquents représentant en moyenne plus de 1200 kilomètres annuellement, et ce, lors de la dernière année de référence.

Kilométrage reconnu aux fins du calcul de la moyenne annuelle.

Le kilométrage effectué dans un rayon de 75 kilomètres du lieu de travail est reconnu. Si le kilométrage effectué pour une sortie (aller et retour) est supérieur à 150 kilomètres, le kilométrage excédentaire n'est pas considéré aux fins du calcul du kilométrage pour l'établissement de la moyenne annuelle.

Remboursement minimal : Également, pour les deux catégories, une indemnité minimale de 6,00 \$ par jour est établie et applicable. Toutefois, dans ce cas, le salarié doit inscrire le kilométrage réellement parcouru ceci afin de produire un kilométrage annuel conforme à la réalité.

2. Impact fiscal – usage régulier :

Afin d'atténuer l'impact fiscal de cette nouvelle allocation, il est possible pour le salarié concerné de déduire les frais d'utilisation de son véhicule tels le coût de l'essence, de l'huile, des pneus, de l'immatriculation, des primes d'assurances ainsi que de l'entretien et des réparations. Également, les frais de propriété, tels la dépréciation, la taxe provinciale ou territoriale et les frais de financement sont aussi déductibles.

3. Location de voiture, utilisation de l'autobus ou du train

Lors de voyages impliquant des déplacements de longue distance, le salarié est remboursé selon le moyen de transport le moins dispendieux.

Pour la location d'une voiture, il y a deux tarifs :

3.1 Tarif journalier 1 : location inférieure à 24 heures;

Tarif journalier 2 : location supérieure à 24 heures, mais inférieure à 48 heures.

Le tarif journalier 1 : s'applique lorsque le retour du véhicule se fait dans les 24 heures de la prise de possession. Ex : prise de possession du véhicule à 17 h 30 le lundi soir, retour du véhicule avant mardi soir 17 h 30.

Le tarif journalier 2 : s'applique lorsque le retour du véhicule se fait plus de 24 heures après la prise de possession pour une location d'une journée. Ex : prise de possession du véhicule à 17 h 30 le lundi soir et retour du véhicule le mardi soir après la fermeture 18 h. Ce tarif inclut des frais de retard de 20 \$, mais est inférieur à une location de plus de 24 heures.

C'est la Direction de l'approvisionnement qui est responsable d'effectuer les locations d'automobiles et la compagnie retenue (Enterprise) facture directement la Ville. Le salarié doit présenter ses pièces justificatives pour obtenir le remboursement des coûts d'essence et de frais de stationnement, s'il y a lieu.

3.2 Utilisation de l'automobile personnelle à la place de la location.

Il est possible pour le salarié d'utiliser son véhicule personnel au lieu de louer une automobile. Dans ce cas, le remboursement sera limité au tarif journalier 1 ou 2 de la location de voiture ou le transport le moins dispendieux. À ce tarif, s'ajoute le remboursement du coût de l'essence utilisée pour le déplacement à raison de 13 L/100 kilomètres d'essence ordinaire au prix du marché.

3.3 Alternatives à la location d'une voiture

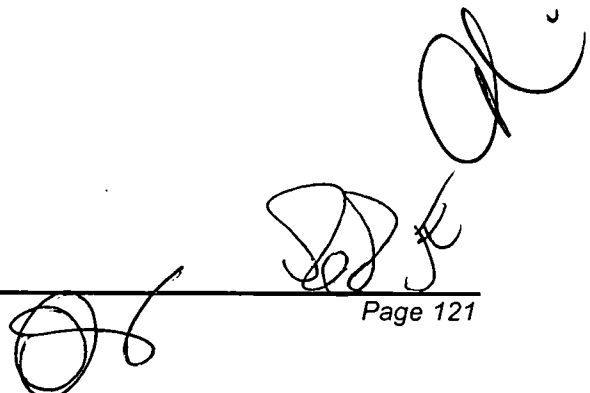
Déplacement en autobus, déplacement en train.
Les tarifs peuvent varier d'une journée à l'autre.

Les frais de taxis requis entre le lieu de l'arrivée et celui du rendez-vous sont remboursables.

4. Utilisation du formulaire de remboursement des frais encourus.

Lorsqu'un salarié utilise son véhicule personnel pour un déplacement de longue distance (150 kilomètres et plus), ce dernier doit compléter le formulaire « tarification longue distance » pour réclamer son remboursement et il doit inscrire, selon sa catégorie d'usage, sur le formulaire « usage occasionnel » ou « usage régulier » à la seule fin d'établissement annuel de sa catégorie d'usage, 150 kilomètres et inscrire zéro (0) pour le taux de remboursement puisque ce kilométrage a déjà été considéré dans le remboursement.

Pour les deux catégories, le salarié doit indiquer son kilométrage cumulatif antérieur d'un compte de dépense à l'autre.



ANNEXE « E »

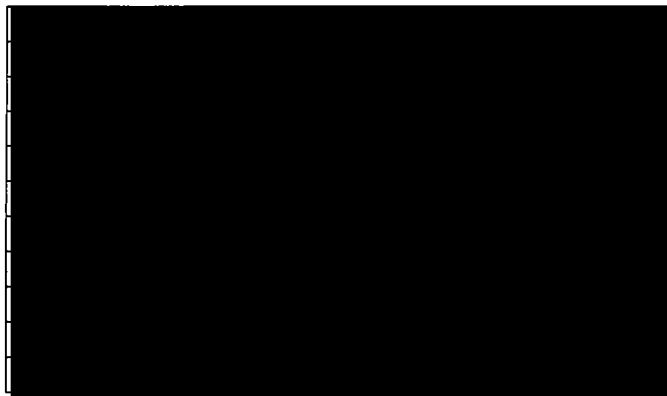
**LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS RÉGULIERS À TEMPS COMPLET ET
RÉGULIERS À TEMPS PARTIEL ET SALARIÉS TEMPORAIRES**

PARTIE 1 – LISTE DES SALARIÉS RÉGULIERS À TEMPS COMPLET ET RÉGULIERS À TEMPS PARTIEL

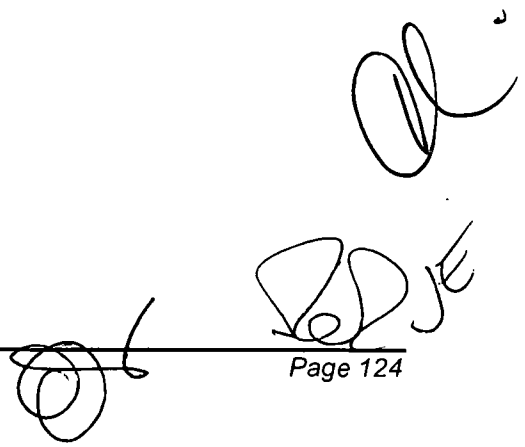
NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE	ANCIENNETÉ TOTALE (04/04/15)
		2008-01-28	7,20
		1998-05-18	16,90
		1992-03-02	23,11
		2009-03-16	6,07
		2008-06-16	6,82
		2006-01-23	9,10
		1994-03-07	13,40
		2013-06-17	1,82
		1973-05-07	15,04 RTP
		2005-05-30	9,87
		2010-06-28	4,59
		2002-03-14	12,13
		2012-10-15	2,37
		2010-10-18	3,35
		2012-12-17	1,97
		2010-05-03	4,94
		2007-11-05	7,43
		2004-03-29	11,04
		2007-01-29	8,20
		2009-06-08	5,84
		1999-05-10	15,92
		2013-11-11	1,42
		2014-10-07	0,51
		2014-12-01	0,36
		2010-12-06	2,34
		2013-04-23	1,97
		2009-02-02	6,19
		2012-11-27	1,67
		2007-01-29	8,20
		1993-06-07	21,85
		2006-02-16	8,38
		2004-01-29	10,76
		2013-11-25	1,38
		2009-11-23	5,16
		2002-02-15	11,93
		1994-01-08	21,26
		2010-10-04	4,52
		2010-11-24	4,30
		1999-06-22	15,81

	2013-10-28	1,45
	2012-08-06	2,68
	2006-10-10	8,30
	2012-10-22	2,47
	2006-05-23	6,17
	2006-06-12	8,29
	1984-10-15	30,49
	2005-05-14	6,82
	2012-04-23	2,97
	1981-10-26	33,46
	2005-02-14	10,15
	1990-09-24	24,55
	2008-03-01	4,07
	2010-07-05	4,77
	2005-02-07	10,17
	2002-02-11	12,94
	2001-05-22	13,66
	2007-09-10	7,59
	1994-01-05	21,26
	2009-06-08	5,84
	2011-08-22	3,64
	2011-09-06	3,60
	2010-11-29	3,75
	2005-11-07	9,43
	2009-05-20	5,89
	2007-03-05	7,35
	2007-12-11	7,20
	2003-01-20	12,22
	2013-01-14	1,86
	2005-07-18	7,48
	2008-10-06	6,51
	2008-01-21	7,22
	2006-01-30	9,20
	2000-07-18	14,61
	2000-05-08	14,67
	1991-09-06	23,60
	1988-02-25	27,13
	2009-06-15	5,82
	1987-04-13	28,00
	2013-01-28	2,20
	2010-08-23	4,56
	1999-07-05	15,77
	1984-08-27	30,62
	2008-02-11	7,16
	2002-09-23	11,87
	2006-07-24	8,72
	2009-10-05	5,52
	1991-08-21	23,64
	1992-03-09	23,09

Handwritten signatures and initials: JE, and several illegible scribbles.

	2003-03-24	11,98
	2006-02-16	5,75 RTP**
	2003-05-16	11,47
	2011-03-07	4,07
	1978-05-01	36,95
	1994-01-05	21,26
	1990-05-14	24,91
	1995-01-09	20,25
	1980-05-05	34,93
	2003-05-26	11,88
	2014-01-06	1,26

** Voir lettre d'entente no 7



Handwritten signatures and initials are present in the bottom right corner of the page. There are three distinct marks: a large, stylized signature at the top right, a signature that appears to be 'DJE' below it, and another signature at the bottom center.

PARTIE II - LISTE DES SALARIÉS TEMPORAIRES

NOM	PRÉNOM	TITRE D'EMPLOI	DATE D'EMBAUCHE	NOMBRE D'HEURES TOTALES
AVEC DROIT DE RAPPEL				
		Conseiller en communication	2014-05-12	1 371,67
		Conseiller en soutien opérationnel	2013-06-20	1 672,00
		Conseiller en sport et plein air	2009-08-03	4 892,50
		Conseiller en optimisation des processus	2011-11-13	4 966,25
		Conseiller en implantation de système comptable	2013-06-17	2 839,25
		Conseiller en gestion de projets - planification	2013-09-03	2 361,00
		Conseiller en urbanisme	2014-07-28	1 135,00
		Conseiller en développement sociocommunautaire	2014-04-22	1 617,00
		Conseiller en urbanisme	2014-07-28	1 107,00
		Conseiller de secteur – programme aquatique	2004-09-20	3 764,75
		Conseiller en communication	2014-04-22	1 558,00
SANS DROIT DE RAPPEL				
		Conseiller en développement économique	2015-02-02	308,00
		Conseiller en développement économique	2015-01-05	448,00
		Conseiller en environnement	2015-01-19	378,00

ANNEXE « F-1 »

LISTE DES CLASSES D'EMPLOIS À LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

CLASSES SALARIALES	CLASSES D'EMPLOIS
1	
2	Archiviste Conseiller à la promotion Conseiller en communication Conseiller de secteur – programme aquatique Archiviste en histoire
3	Conseiller en édition Web Conseiller en gestion du territoire Conseiller en patrimoine Greffier adjoint à la cour municipale
4	Conseiller en développement économique Conseiller en développement sociocommunitaire Conseiller en développement touristique Conseiller en planification et développement Conseiller de secteur - programme camp de jour Arpenteur-géomètre Muséologue Conseiller en planification parcs et espaces verts
5	Analyste en renseignements criminels Conseiller en architecture – architecte Conseiller en culture d'arrondissement Conseiller en diffusion des arts Conseiller en environnement Conseiller en finances (FIN) Conseiller en finances (EI) Conseiller en géomatique – volet infrastructures Conseiller en gestion contractuelle Conseiller en gestion de programmes Conseiller en gestion immobilière Conseiller en sports et plein air Conseiller en sports et plein air - programme aquatique Conseiller sociocommunitaire – programme camp de jour Bibliothécaire Conseiller en muséologie et patrimoine Conseiller en pratiques d'affaires et acquisitions

CLASSES SALARIALES	CLASSES D'EMPLOIS
6	Analyste en géomatique Conseiller en aménagement du territoire Conseiller en soutien opérationnel Conseiller en évaluation Conseiller en optimisation des processus Conseiller en qualité de l'air Conseiller en recherche stratégique et gouvernance
7	Analyste en informatique Conseiller en urbanisme Analyste réseau
8	Conseiller en infrastructures Conseiller en gestion de projets Conseiller en gestion de projets (bâtiments) – ingénieur Conseiller en gestion de projets (infrastructures) - ingénieur Conseiller en transport et circulation Conseiller en implantation de système comptable Conseiller en gestion de projets - planification
9	Conseiller juridique - avocat Conseiller juridique - avocat (approvisionnements)

ANNEXE « F-2 »

LISTE DES CLASSES D'EMPLOIS À LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET NOMS DES SALARIÉS RÉGULIERS

CLASSES SALARIALES	CLASSES D'EMPLOIS	NOMS
1		
2	Archiviste Archiviste en histoire Conseiller à la promotion Conseiller en communication Conseiller de secteur – programme aquatique	
3	Conseiller en édition Web Conseiller en gestion du territoire Conseiller en patrimoine Greffier adjoint à la cour municipale	
4	Conseiller en développement économique Conseiller en développement sociocommunautaire Conseiller en développement touristique Conseiller en planification et développement Conseiller de secteur - programme camp de jour Arpenteur-géomètre Muséologue Conseiller en planification parcs et espaces verts	
5	Analyste en renseignements criminels Conseiller en architecture - architecte Conseiller en culture d'arrondissement Conseiller en diffusion des arts	

	Conseiller en environnement
	Conseiller en finances (FIN)
	Conseiller en finances (EI)
	Conseiller en géomatique – volet infrastructures
	Conseiller en gestion contractuelle
	Conseiller en gestion de programmes
	Conseiller en gestion immobilière
	Conseiller en sports et plein air
	Conseiller en sports et plein air - programme aquatique
	Conseiller sociocommunautaire – programme camp de jour
	Bibliothécaire
	Conseiller en muséologie et patrimoine
	Conseiller en pratiques d'affaires et acquisitions

6	Analyste en géomatique
	Conseiller en aménagement du territoire
	Conseiller en soutien opérationnel
	Conseiller en évaluation
	Conseiller en optimisation des processus
	Conseiller en qualité de l'air
	Conseiller en recherche stratégique et gouvernance

7	Analyste en informatique
	Conseiller en urbanisme
	Analyste réseau

CLASSES SALARIALES	CLASSES D'EMPLOIS	NOMS
8	Conseiller en infrastructures	
	Conseiller en gestion de projets	
	Conseiller en gestion de projets (bâtiments) - ingénieur	
	Conseiller en gestion de projets (infrastructures) - ingénieur	
	Conseiller en transport et circulation	
	Conseiller en implantation de système comptable	
	Conseiller en gestion de projets - planification	
9	Conseiller juridique - avocat	
	Conseiller juridique – avocat (approvisionnement)	

** Voir lettre d'entente no 7

Handwritten signatures and initials are present at the bottom right of the page, including a large signature and several smaller initials.

ANNEXE « G »

PRINCIPAUX PARAMÈTRES DU RÉGIME DE RETRAITE DES SALARIÉS PROFESSIONNELS DE LA VILLE DE LÉVIS

Les grandes lignes du régime de retraite, incluant les modifications applicables à compter du 1^{er} janvier 2011 à l'âge facultatif de retraite, à l'indexation de la rente, aux cotisations salariales, à la cotisation patronale et au partage du coût sont les suivantes :

a) **Âge facultatif de retraite (sans réduction dans le montant de la rente)**

- Années de service reconnu antérieures au 1^{er} janvier 2011 : 60 ans ou plus et la somme de l'âge du participant et de ses années de service totalise au moins 80;
- Années de service reconnu à compter du 1^{er} janvier 2011 : 60 ans

b) **Retraite anticipée**

Pour tout participant actif prenant sa retraite à compter de l'âge de 55 ans, la rente viagère payable est alors égale à la rente acquise, réduite de 1/4 % par mois pour chaque mois compris entre la date de la retraite et la date à laquelle il aurait atteint l'âge facultatif de retraite. De même, la rente temporaire payable est établie sur base d'équivalence actuarielle.

c) **Prestations normales de retraite**

Du 1^{er} juillet 2006 au 31 décembre 2007 : 2 % du salaire final moyen moins 0,25 % du MGA final moyen, multiplié par le nombre d'années de service reconnu.

Année 2008 : 2 % du salaire final moyen moins 0,10 % du MGA final moyen, multiplié par le nombre d'années de service reconnu.

À compter du 1^{er} janvier 2009 : 2 % du salaire final moyen, multiplié par le nombre d'années de service reconnu.

Le salaire final moyen correspond à la moyenne des salaires des 5 années de service reconnu au cours desquelles le salaire fut le plus élevé.

Le MGA final moyen correspond à la moyenne des MGA des 5 dernières années de service reconnu, sous réserve que le MGA de chaque année ne peut excéder le salaire de l'année.

De plus, tout participant actif qui se retire à compter de son âge de retraite facultative est admissible à recevoir une rente temporaire annuelle égale à 0,6 % du MGA final moyen multiplié par son nombre d'années de service reconnu postérieures au 1^{er} juillet 2006. Cette rente temporaire est payable jusqu'à l'âge de 65 ans.

d) Indexation de la rente

Le 1er janvier de chaque année civile, les rentes viagères de retraite versées aux retraités pour les services reconnus à compter du 1er janvier 2011 seront ajustées d'un pourcentage correspondant à la variation en pourcentage, jusqu'à concurrence de 3 %, de la somme des 12 indices d'ensemble des prix à la consommation au Canada non désaisonnalisés, tels que publiés par Statistique Canada pour les 12 mois se terminant en octobre de l'année civile qui précède l'année civile en question par rapport à la somme des mêmes 12 indices publiés 12 mois auparavant.

e) Prestation en cas de décès après la retraite

La rente de retraite comporte une garantie de cent vingt (120) mensualités.

f) Rachat de service passé

Tout participant peut verser des cotisations afin de racheter des années de service non comptées dans ses services crédités. Tout participant peut également transférer au régime des sommes provenant directement d'un régime enregistré d'épargne retraite, d'un compte de retraite immobilisé, d'un régime de participation différée aux bénéfices ou d'un autre régime de retraite agréé afin de racheter des années de service non comptées dans ses services crédités.

g) Cotisations salariales

Sur une base préliminaire, la cotisation requise des employés professionnels est la suivante :

Année 2010 :	7,45 % du salaire de base;
Années 2011 et 2012 :	8,5 % du salaire de base;
Années 2013 et 2014 :	selon évaluation actuarielle au 31 décembre 2012.

h) Cotisation patronale

Sur une base préliminaire, la cotisation requise de l'employeur est la suivante :

Année 2010 : 7,45 % du salaire de base;
Années 2011 et 2012 : 10,20 % du salaire de base;
Années 2013 et 2014 : selon évaluation actuarielle au 31 décembre 2012.

i) Partage du coût

À compter du 1^{er} janvier 2010 :

- La cotisation pour services futurs des professionnels, exprimée en pourcentage de leur salaire, est répartie à parts égales entre le groupe des professionnels et l'employeur, sujet toutefois à ce que les cotisations salariales n'excèdent pas 8,5 % du salaire.

Lors d'une variation à la baisse du coût du service courant, confirmée par l'évaluation actuarielle, l'employeur et le Syndicat peuvent convenir de bonifier les modalités du régime.

En plus de la cotisation relative au service courant, la Ville verse les sommes nécessaires à l'amortissement de tout déficit actuariel, sous réserve de la disposition relative au surplus indiquée ci-après.

Ainsi, la Ville verse la somme des cotisations suivantes :

- a) le montant qui, ajouté aux cotisations des employés professionnels, est suffisant pour acquitter le coût courant du régime, incluant les frais d'administration;
- b) les montants nécessaires à l'amortissement de tout déficit actuariel.

j) Traitement des surplus et des déficits

Tout surplus ou déficit déclaré lors d'une évaluation actuarielle et généré par le groupe des employés professionnels appartient à ces derniers et est régi selon les modalités suivantes :

- a) Lorsqu'un déficit est identifié, celui-ci est d'abord appliqué contre tout surplus qui pourrait exister à l'égard de ce groupe; tout déficit résiduel est capitalisé par des cotisations additionnelles requises de la Ville pour l'amortissement de celui-ci;

- b) Lorsqu'un surplus est identifié, celui-ci est d'abord appliqué contre tout déficit antérieur, s'il y a lieu. Par la suite, le surplus est utilisé pour rembourser (sous forme de congé de cotisation) les cotisations antérieurement versées par la Ville aux fins d'amortir tout déficit généré par les employés professionnels;
- c) Par la suite, le surplus est utilisé pour compenser (sous forme de congé de cotisations) l'Employeur pour des cotisations versées dans une part plus élevée que 50% du coût du régime;
- d) Tout surplus résiduel est utilisé par les employés professionnels de la façon déterminée par ceux-ci, jusqu'à concurrence de maintenir un niveau de capitalisation et de solvabilité à au moins 105 %. Ce pourcentage sera renégocié lors des renouvellements des prochaines conventions collectives pour tenir compte de l'évolution des actifs de la caisse de retraite.

k) Entrée en vigueur

Les modalités de ce nouveau régime de retraite entrent en vigueur le 1^{er} juillet 2006. Tous les professionnels réguliers de la Ville respectant les critères de la Loi sur les Régimes complémentaires de retraite y sont admissibles.

l) Production des évaluations actuarielles

Advenant le cas où le régime est en situation de déficit, et ce, tel que déclaré par une évaluation actuarielle produite aux autorités gouvernementales, le Syndicat acceptera qu'une nouvelle évaluation actuarielle soit produite à un intervalle plus rapide que 3 ans si, de l'avis de l'actuaire du régime, ceci améliore la situation financière du régime et réduit les engagements de l'employeur. Cet engagement du Syndicat est également valable pour les régimes antérieurs.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature and several smaller initials, located in the bottom right corner of the page.

ANNEXE « H »

(A titre informatif seulement)

PRINCIPAUX PARAMETRES DU RÉGIME D'ASSURANCE DES SALARIÉS PROFESSIONNELS DE LA VILLE DE LÉVIS.

Les parties conviennent de participer au comité d'assurance collective de la Ville de Lévis conformément à l'entente signée le 19 mai 2010 entre la Ville de Lévis, l'Association des cadres et les différents syndicats, laquelle est jointe à la présente convention comme annexe « H ».

L'employeur supporte, au global, à l'exception des couvertures facultatives qui sont assumées en totalité par le salarié, cinquante pourcent (50%) des primes du régime d'assurance collective, l'autre cinquante pourcent (50) étant supporté par les salariés.

Le cas échéant, les ajustements devront être faits avec les salariés visés.

Le régime d'assurance collective applicable est maintenu suivant notamment les garanties et couvertures suivantes :

Conditions d'admissibilité :	
Nombre d'heures travaillées par semaine	Un minimum de 15 heures par semaine
Délai d'admissibilité	À la date exacte qui suit 3 mois de service continu pour l'employeur.
Assurance vie de base de l'adhérent ainsi que le décès et mutilation accidentelle :	
2 fois le revenu annuel.	
Assurance salaire courte durée :	
Prestation	85% du revenu hebdomadaire
Délai de carence	21 heures ouvrables
Durée maximale	17 semaines
Prestation imposable	Oui
Assurance salaire longue durée	
Prestation	85% du revenu mensuel
Durée maximale	Jusqu'à l'âge de 65 ans
Prestation imposable	Oui
Indexation	IPC national, maximum 4%

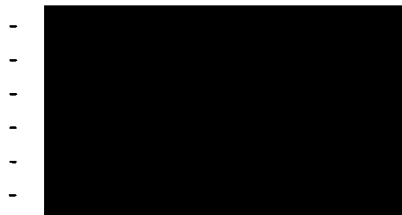
Assurance accident-maladie	
Médicament - franchise	25\$ par année par protection individuelle
	50\$ par année par protection monoparentale
	50\$ par année par protection familiale
Médicaments et certains frais	90% (50% pour psychologue)
Hospitalisation	100% - chambre semi-privée
Assurance voyage	100%
Paramédicaux – montant admissible de 4 000\$ par année par personne assurée pour l'ensemble des spécialistes.	
Les principaux spécialistes sont les suivants (liste non exhaustive) :	
Acupuncteur	Naturopathe
Audiologiste	Orthophoniste
Chiropraticien	Physiothérapeute
Conseiller en orientation (max. admissible 90 \$/visite)	Podiatre
Diététiste	Psychanalyste
Ergothérapeute	Psychiatre
Homéopathe	Psychologue
Massothérapeute	Travailleur social, etc.

Pour plus de détails concernant la couverture d'assurance, se référer au livret d'assurance collective remis aux professionnels.

LETTRE D'ENTENTE NO 1

**PRIME D'ANCIENNETÉ APPLICABLE AUX SALARIÉS COLS BLANCS
DE L'EX-VILLE DE LÉVIS DEVENUS PROFESSIONNELS**

1. Les salariés cols blancs de l'ancienne Ville de Lévis au 31 décembre 2001 qui sont devenus professionnels et qui sont encore à l'emploi de la nouvelle Ville au moment de la signature de la convention collective continueront de bénéficier de la clause 25.01 de la convention collective qui leur était applicable à l'ancienne Ville de Lévis, dans la mesure prévue au paragraphe suivant. Les dispositions de cette clause 25.01 apparaissent en annexe à cette lettre d'entente.
2. Aux fins d'application de cette clause 25.01 pour les salariés en bénéficiant, la prime payable annuellement est limitée à celle qui a été payée en décembre 2005.
3. Les salariés bénéficiant de la présente lettre d'entente sont les suivants :



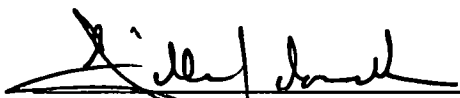
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À LÉVIS,


Ce 9^e jour de juin 2015

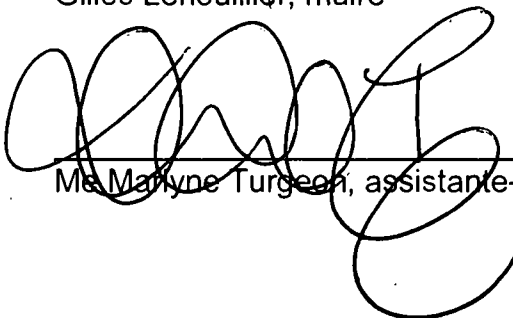
Ce 1^e jour de juin 2015

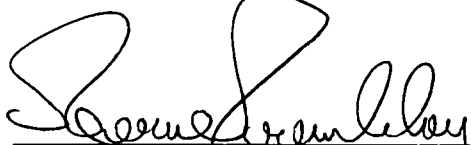
VILLE DE LÉVIS

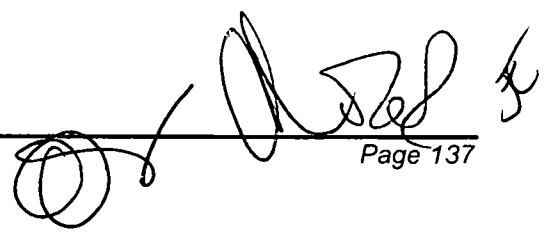
**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE
2927 SCFP :**


Gilles Lehouillier, maire


Isabelle Émond, présidente


Ms. Marlyne Turgeon, assistante-greffière


Hervé Tremblay, vice-président

Handwritten initials and scribbles at the bottom right of the page, including a large 'E' and other illegible marks.

ANNEXE À LA LETTRE D'ENTENTE NO 1

CLAUSE 25.01 DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES COLS BLANCS

25.01 Tout salarié régulier bénéficie d'une prime selon ses années de service au 1^{er} décembre de chaque année, tel que ci-après :

5 ans de service	80,00 \$
10 ans de service	160,00 \$
15 ans de service	240,00 \$
20 ans de service	310,00 \$
25 ans de service	380,00 \$
30 ans de service	450,00 \$

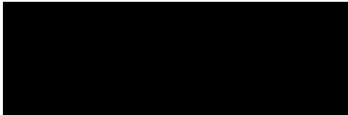
quatre (4) mois ou plus de service au cours d'un même exercice financier comptant pour une (1) année. La somme indiquée plus haut est payable lors de la première paie du mois de décembre de chaque année.

Il est entendu que cette prime sera versée sur le même bulletin de paie régulière. Cependant, le pourcentage d'impôt prélevé devra l'être sur le montant brut annuel et non pas seulement sur le montant brut hebdomadaire.

LETTRE D'ENTENTE NO 2

PRIME D'ANCIENNETÉ APPLICABLE AUX CADRES DE L'EX-VILLE DE LÉVIS DEVENUS PROFESSIONNELS

1. Les cadres à l'emploi de l'ancienne Ville de Lévis au 31 décembre 2001 qui sont devenus professionnels et qui sont encore à l'emploi de la nouvelle Ville au moment de la signature de la présente lettre d'entente continuent de bénéficier de l'article 14 du répertoire des conditions de travail des cadres de l'ex-Ville de Lévis qui était en vigueur au 31 décembre 2001. Les dispositions de cet article 14 apparaissent en annexe à la présente lettre d'entente.
2. Les salariés professionnels bénéficiant de la présente lettre d'entente sont :

- 
-
-

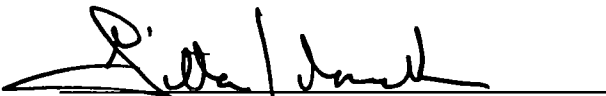
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À LÉVIS,

Ce 9^e jour de juin 2015

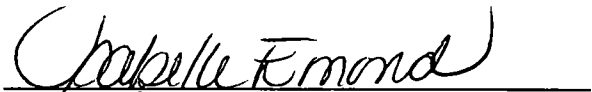
Ce 1^e jour de juin 2015

VILLE DE LÉVIS

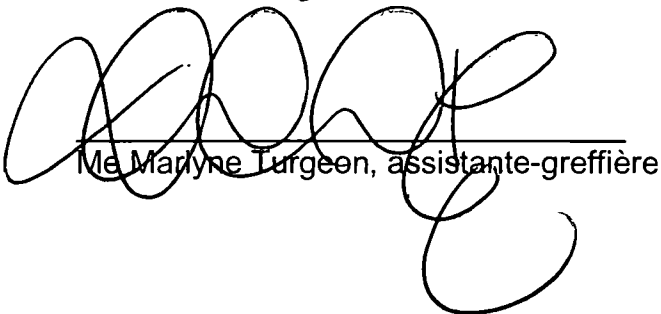
**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE
2927 SCFP :**



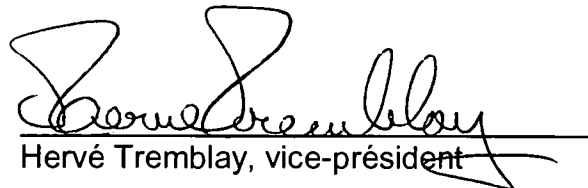
Gilles Lénouillier, maire



Isabelle Émond, présidente



M^{lle} Marlyne Turgeon, assistante-greffière



Hervé Tremblay, vice-président

ANNEXE À LA LETTRE D'ENTENTE NO 2

**ARTICLE 14 DU RÉPERTOIRE DES CADRES DE L'EX-VILLE DE LÉVIS EN
VIGUEUR AU 31 DÉCEMBRE 2001**

Article 14 / Prime d'ancienneté

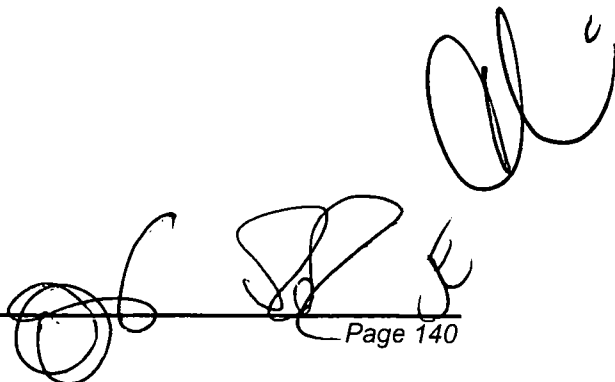
14.1 Principe

La Ville convient d'ajouter un supplément au salaire de chaque cadre d'après la durée de son service à l'emploi de la Ville.

14.2 Les modalités d'application de la prime d'ancienneté sont les suivantes :

<u>Ancienneté</u>	<u>Prime versée annuellement</u>
5 ans à 9 ans :	5 heures de salaire
10 ans à 14 ans :	10 heures de salaire
15 ans à 19 ans :	15 heures de salaire
20 ans à 24 ans :	20 heures de salaire
25 ans à 29 ans :	25 heures de salaire
30 ans et plus :	30 heures de salaire

14.3 Pour les fins d'application de cette prime, le salaire est celui qui est en vigueur avant le 31 décembre de l'année courante.



LETTRE D'ENTENTE NO 3

RETRAITE PROGRESSIVE

1. Les parties conviennent de discuter au Comité des relations du travail de la situation de tout salarié pouvant demander une retraite progressive.
2. Aux fins de la présente lettre d'entente, l'expression « retraite progressive » signifie le fait pour un salarié ayant atteint l'âge de soixante (60) ans de travailler un nombre d'heures moindre que la semaine régulière de travail, suivant les conditions ou modalités pouvant être convenues, le cas échéant, avec l'Employeur, le Syndicat et le salarié visé.
3. La présente lettre d'entente ne peut faire l'objet d'un grief ou d'arbitrage.

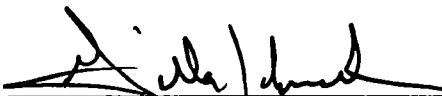
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À LÉVIS,


Ce 9^e jour de juin 2015

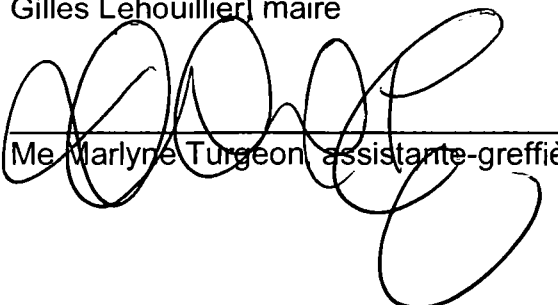
Ce 1^e jour de juin 2015


VILLE DE LÉVIS

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE
2927 SCFP :


Gilles Lehouillier, maire


Isabelle Émond, présidente


Me Marlyne Turgeon, assistante-greffière


Hervé Tremblay, vice-président

LETTRE D'ENTENTE NO 4

ENTRE : VILLE DE LÉVIS, personne morale de droit public ayant sa place d'affaires au 2175, chemin du Fleuve, Lévis, Québec, G6W 7W9, ici représentée par madame Danielle Roy Marinelli, mairesse et Me Danielle Bilodeau, greffière ;

Appelée ci-après l' « Employeur » ;

ET : SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2927

Appelé ci-après le « Syndicat » ;

OBJET : Mutation de monsieur [REDACTED]

ATTENDU QU'un important litige est survenu entre monsieur [REDACTED] d'une part, et la directrice adjointe des Affaires juridiques et du greffe ainsi que la directrice de cette direction, d'autre part ;

ATTENDU la proposition recommandée par le médiateur ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Monsieur [REDACTED] est muté au Service des approvisionnements conformément à l'article 23.13 de la convention collective et son poste de conseiller juridique-avocat, classe 9, est ainsi transféré à ce service ;
3. L'horaire de travail de monsieur [REDACTED] est de vingt et une (21) heures par semaine réparties sur trois journées de travail de sept (7) heures habituellement effectuées les lundi, mardi et mercredi ; cet horaire ne peut pas être modifié à moins d'entente entre les parties.
4. Monsieur [REDACTED] est considéré, pour les fins de la présente entente, comme un salarié permanent à temps plein bénéficiant d'une réduction de la semaine de travail.
5. Monsieur [REDACTED] est considéré comme ayant travaillé vingt et une (21) heures par semaine depuis le 5 janvier 2009. L'Employeur fera les ajustements monétaires équivalents à six (6) heures par semaine dans les meilleurs délais compte tenu que monsieur [REDACTED] a été payé pour quinze (15) heures de travail par semaine.
6. La Ville s'engage à effectuer les démarches nécessaires afin de valider auprès de Revenu Canada la possibilité de faire compter, comme période de participation au régime de retraite, les journées non travaillées. Advenant que Revenu Canada le permette, monsieur [REDACTED] aura cette possibilité dans la mesure où il versera au régime les cotisations requises du participant et de la Ville à l'égard des journées non travaillées.

7. Malgré toute disposition à l'effet contraire, monsieur [REDACTED] est soumis à une période de familiarisation d'une durée de quatre-vingt-dix (90) jours effectivement travaillés.
8. L'Employeur peut mettre fin à la période de familiarisation en tout temps avant son expiration ; dans un tel cas, les parties devront discuter des modalités de réaffectation de monsieur [REDACTED].
9. Lorsque le poste occupé par monsieur [REDACTED] deviendra vacant, celui-ci sera aboli.
10. Monsieur [REDACTED] renonce à postuler à tout poste de conseiller juridique à la Direction des affaires juridiques et du greffe.
11. Le Syndicat et monsieur [REDACTED] se désistent des deux griefs déposés le 3 février 2009 portant les numéros 2009-01P et 2009-02P.
12. Les parties déclarent que la présente met fin à tout litige, présent ou à naître, et qu'en conséquence, elle constitue une transaction au sens du Code civil du Québec.
13. La présente entente entre en vigueur à la date de sa signature par toutes les parties et est conditionnelle à l'approbation par le conseil de la Ville.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À LÉVIS,

Ce 6^e jour de avril 2009

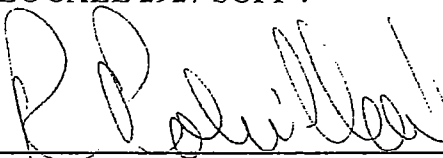
Ce 20^e jour de février 2009

POUR LA VILLE :


POUR LE SYNDICAT CANADIEN DE
LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 2927 SCFP :



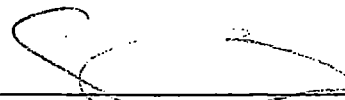
Danielle Roy Marinelli, mairesse



Raymond Robillard, président



Me Danielle Bilodeau, greffière



Sébastien Roy, vice président

LETTRE D'ENTENTE NO 5

ENTRE,

LA VILLE DE LÉVIS,
ci-après appelée « la Ville ».

ET

L'ASSOCIATION DES CADRES DE LA NOUVELLE VILLE DE LÉVIS.
LA FRATERNITÉ DES POLICIERS DE LÉVIS INC.,
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2927
(COLS BLANCS),
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2927
(PROFESSIONNELS),
LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX DE LÉVIS, SECTION LOCALE 2334 SCFP,
LE SYNDICAT DES POMPIERS ET POMPIÈRES DU QUÉBEC, SECTION LOCALE LÉVIS,
ci-après appelés « l'association des cadres et les syndicats »

RELATIVE À LA CRÉATION DU COMITÉ D'ASSURANCE COLLECTIVE DE LA VILLE DE LÉVIS ET À L'ADMINISTRATION DES RÉGIMES D'ASSURANCE COLLECTIVE

ATTENDU QUE certaines conventions collectives comportent une clause de co-détention du contrat d'assurance collective, dans la mesure où les lois et règlements la permettent, et qu'il y a lieu de préciser les modalités d'application de cette clause;

ATTENDU QU'il y a lieu de clarifier les responsabilités reliées au contrat d'assurance collective;

ATTENDU QUE la Ville ainsi que l'association des cadres et les syndicats s'engagent à collaborer activement à la saine gestion et à l'efficacité de l'administration des régimes d'assurance collective;

ET ATTENDU les dispositions de la *Loi sur les assurances* et de la *Loi sur les cités et villes*;

AUX FINS DE LA PRÉSENTE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. La Ville est le preneur du contrat d'assurance collective.
2. Bien que les dispositions des régimes d'assurance collective puissent différer pour chacun des groupes d'employés, les régimes d'assurance collective à l'intention des employés représentés par l'association des cadres et les syndicats sont souscrits dans le cadre d'un seul contrat d'assurance, auprès d'un seul assureur.
3. Le « comité d'assurance collective de la Ville de Lévis », ci-après appelé le « comité », est mis sur pied selon les modalités suivantes :
 - 3.1. Composition du comité : Le comité est composé de huit membres, soit une personne désignée par chacun des groupes d'employés représentés par l'association des cadres et les syndicats, et deux personnes désignées par la Ville.
 - 3.2. Secrétaire : Le secrétaire a la responsabilité de l'animation des réunions, de la préparation des avis de convocation, de l'ordre du jour et du procès-verbal, de même que de la transmission de ces documents et de tout document de soutien aux membres du comité. Le secrétaire est nommé par la Ville et peut être l'un des membres du comité. À la mise en place du comité, la coordonnatrice à la gestion des régimes collectifs et avantages sociaux est désignée comme secrétaire.
 - 3.3. Fréquence des réunions : Le comité se réunit aussi souvent que l'exige la bonne administration et la bonne gestion des régimes d'assurance collective, mais au moins deux fois par année. Sur demande de l'un de ses membres, le comité peut se réunir et l'avis de convocation sera

transmis dans les 10 jours ouvrables de la demande. Aucune réunion ne peut se tenir sans qu'au moins quatre membres représentant l'association des cadres et les syndicats et un membre représentant la Ville ne soient présents.

- 3.4. Conseiller : La Ville ainsi que l'association des cadres et les syndicats peuvent, séparément, s'adjoindre les services d'un conseiller; ceux-ci peuvent assister aux réunions et ont droit de parole.
 - 3.5. Membres associés : L'association des cadres et les syndicats peuvent nommer chacun un membre associé au comité, lequel peut assister aux réunions et a droit de parole.
 - 3.6. Votes : Pour les fins de prise de décision au comité, la Ville dispose d'un vote et l'association des cadres et les syndicats disposent d'un vote. En cas d'égalité du vote, la procédure de médiation-arbitrage décrite au paragraphe 8 est utilisée. Chaque partie doit établir ses propres règles quant à la façon de déterminer la teneur de leur vote unique. Les décisions prises par le comité lient les parties; selon le cas, ces décisions seront soumises au Conseil municipal pour approbation.
 - 3.7. Rôle du comité : Le comité est responsable de l'application des régimes d'assurance collective à l'intention des employés représentés par l'association des cadres et les syndicats, dans le respect des dispositions prévues aux ententes de travail et aux conventions collectives. Il voit, entre autres, à effectuer les travaux en relation avec un appel d'offres, à vérifier le contrat et les brochures explicatives, à analyser les conditions de renouvellement et à tenter de régler les problèmes rencontrés par l'assureur, la Ville ou les employés dans l'application du contrat d'assurance collective. Le comité peut apporter des modifications au contrat d'assurance collective ainsi qu'à son administration, mais toute modification ayant un impact sur les coûts des régimes d'assurance collective doit être approuvée par les membres du comité représentant la Ville et l'association des cadres ou le syndicat concerné; en cas de désaccord, aucune modification n'est apportée.
 - 3.8. Communication avec l'assureur : Chacun des groupes d'employés représentés par l'association des cadres et les syndicats pourra désigner un intervenant, qui pourra communiquer avec l'assureur au sujet d'une réclamation à l'égard d'un employé membre de son groupe, sous réserve du consentement de cet employé. L'association des cadres et les syndicats confirmeront à la Ville le nom de leur représentant autorisé et la Ville transmettra la liste de ces intervenants à l'assureur. Le conseiller de la Ville et celui de l'association des cadres et des syndicats peuvent également communiquer avec l'assureur dans le cadre de leurs travaux tels que décrits à l'article 3.7.
4. L'administration et la gestion des régimes sont la responsabilité de la Ville. Les responsabilités de la Ville incluent :
- 4.1. Fournir à l'assureur tout renseignement nécessaire à l'administration du contrat.
 - 4.2. Percevoir les primes et la taxe d'assurance auprès des employés.
 - 4.3. Remettre les primes totales à l'assureur, en incluant la taxe.
 - 4.4. Recevoir les avis de renouvellement, les projets de contrat, d'avenants et de brochures, les rapports financiers, les rapports trimestriels d'expérience et tout autre document de même nature produits par l'assureur, et en transmettre une copie aux membres du comité et aux conseillers.
 - 4.5. Permettre aux employés de consulter le contrat à la Ville et d'en prendre copie.

- 4.6. Recevoir de l'assureur et distribuer aux employés assurés les attestations d'assurance, les brochures explicatives et autres documents reçus de l'assureur à leur endroit.
- 4.7. Communiquer avec les employés à l'égard de leur assurance.
- 4.8. Recevoir le versement de toute ristourne remboursée en vertu du contrat d'assurance collective et s'assurer de sa distribution, selon les instructions du comité, entre la Ville et les employés représentés par l'association des cadres et les syndicats en fonction du partage du coût des régimes en vigueur.
- 4.9. Fournir à l'assureur les renseignements et informations à l'égard des personnes assurées.
- 4.10. Mettre en place les procédures pour permettre la bonne gestion des dossiers d'invalidité, s'assurer du suivi requis et faire les représentations appropriées.
- 5. Lors d'un appel d'offres pour les régimes d'assurance collective :
 - 5.1. Le cahier des charges est rédigé par le conseiller de la Ville, en collaboration avec le conseiller de l'association des cadres et des syndicats. Le document final est approuvé par le comité et est soumis au Conseil municipal pour approbation.
 - 5.2. L'appel d'offres pour la souscription des régimes d'assurance collective est effectué par la Ville conformément aux dispositions de la *Loi sur les cités et villes* et de sa politique d'appel d'offres.
 - 5.3. Une copie des soumissions déposées est remise aux conseillers et disponibles aux membres du comité. Le rapport d'analyse de ces soumissions est préparé par le conseiller de la Ville, en collaboration avec le conseiller de l'association des cadres et des syndicats, et est remis aux membres du comité.
 - 5.4. Le choix de l'assureur est effectué par le comité et est soumis au Conseil municipal pour approbation.
- 6. À l'égard du contrat d'assurance et de toute modification apportée à celui-ci, de même que des brochures explicatives ou d'autres communications de l'assureur aux employés :
 - 6.1. Bien qu'il n'y ait qu'un seul contrat d'assurance collective, des polices et des brochures spécifiques à chaque groupe d'employés représenté par l'association des cadres et les syndicats sont produites, à moins que le comité en décide autrement.
 - 6.2. Le comité convient de la façon de procéder à la vérification de ces documents, tout en considérant que des dispositions des régimes d'assurance collective s'appliquent à l'ensemble des groupes d'employés, alors que d'autres sont spécifiques à chacun des groupes d'employés.
 - 6.3. La version finale du contrat d'assurance et de toute modification apportée à celui-ci est approuvée par le comité, pour être ensuite soumise au Conseil municipal pour approbation.
 - 6.4. Les brochures explicatives et les autres communications de l'assureur aux employés doivent être approuvées par le comité avant leur distribution.
- 7. Lors du renouvellement du contrat d'assurance :
 - 7.1. Les conditions de renouvellement déposées par l'assureur sont transmises aux membres du comité et aux conseillers pour analyse et commentaires.
 - 7.2. Le comité convient des modalités de négociation des conditions de renouvellement.

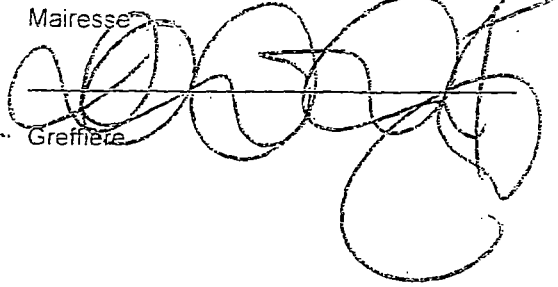
Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature and several smaller initials, located at the bottom right of the page.

- 7.3. L'entente finale sur le renouvellement du contrat d'assurance collective est approuvée par le comité et est soumise au Conseil municipal pour approbation.
- 8. En cas de désaccord au comité, entre les membres représentant la Ville et les membres représentant l'association des cadres et les syndicats, dans le cadre des travaux du comité en lien avec les dispositions de la présente entente, et après que toutes les possibilités d'en arriver à un consensus aient été explorées sans succès, la procédure de médiation-arbitrage est utilisée, selon les modalités suivantes :
 - 8.1. Tout désaccord en regard des dispositions de la présente entente est soumis à un médiateur-arbitre unique, lequel est choisi par les parties.
 - 8.2. Le médiateur-arbitre est lié par la présente entente et n'a aucune autorité pour y soustraire, modifier ou ajouter quoi que ce soit.
 - 8.3. Les parties essaient de régler leur différend par la voie d'une médiation en présence du médiateur choisi conjointement. Si la médiation réussit, l'entente est signée par les parties.
 - 8.4. Si la médiation échoue, le médiateur agit alors à titre d'arbitre et la procédure d'arbitrage est enclenchée selon les étapes suivantes :
 - 8.4.1. Chaque partie dépose un document faisant état de son positionnement et de ses arguments.
 - 8.4.2. Après en avoir pris connaissance, l'arbitre rend sa décision, dans la mesure du possible, dans les trente jours de la réception des documents déposés; toutefois, cette décision n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration de ce délai.
 - 8.4.3. La décision de l'arbitre est finale et sans appel, et lie les parties.
 - 8.5. Chacune des parties paie 50 % des honoraires et déboursés du médiateur-arbitre.
 - 8.6. La procédure de médiation-arbitrage ne peut être utilisée en cas de désaccord dans l'administration du contrat ou dans les modifications aux protections des régimes d'assurance collective.
- 9. Les membres du comité représentant l'association des cadres et les syndicats sont libérés de leur travail pour la durée des réunions du comité. La libération des membres associés est assumée par l'association des cadres et les syndicats. La demande de libération doit être présentée au supérieur au moins 48 heures à l'avance.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature and several smaller initials.

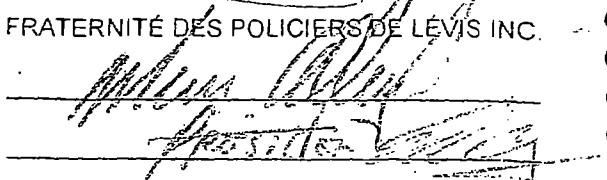
EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À LÉVIS; CE 19 JOUR DU MOIS DE Mai 2009.
2012

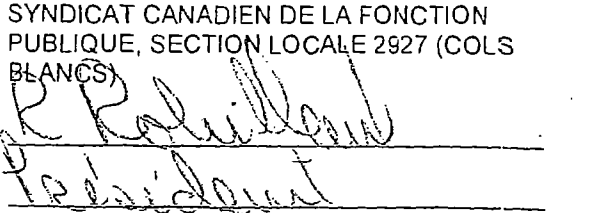
VILLE DE LÉVIS

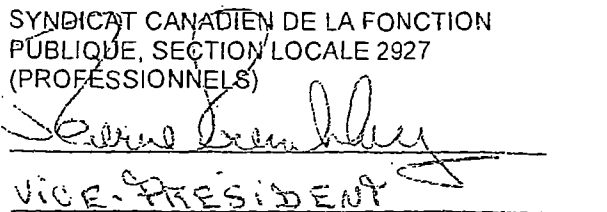

Mairesse


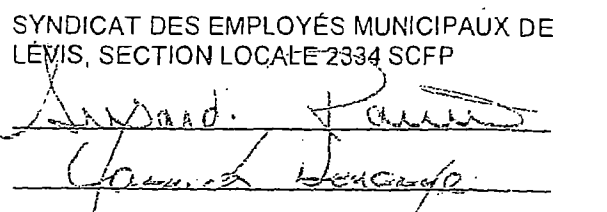
Assistante - Greffière

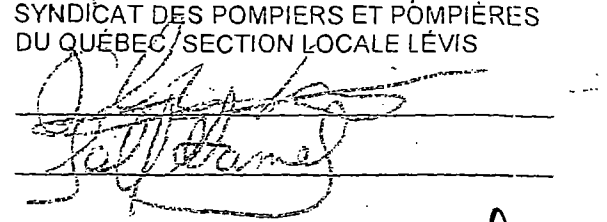
ASSOCIATION DES CADRES DE LA NOUVELLE VILLE DE LÉVIS

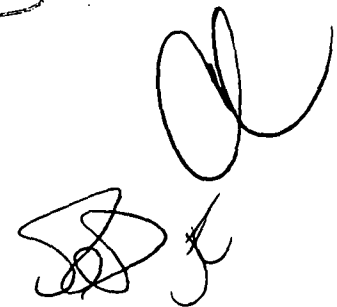

FRATERNITÉ DES POLICIERS DE LÉVIS INC.


SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2927 (COLS BLANCS)


SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2927 (PROFESSIONNELS)


SYNDICAT DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX DE LÉVIS, SECTION LOCALE 2334 SCFP


SYNDICAT DES POMPIERS ET POMPIÈRES DU QUÉBEC, SECTION LOCALE LÉVIS






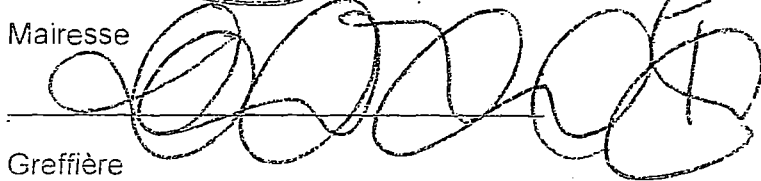
LETTRE D'ENTENTE COMITÉ D'ASSURANCE COLLECTIVE

Les parties conviennent de participer au comité d'assurance collective de la Ville de Lévis conformément à l'entente signée entre la Ville et l'association des cadres et les syndicats, laquelle est annexée à la présente et en fait partie intégrante.

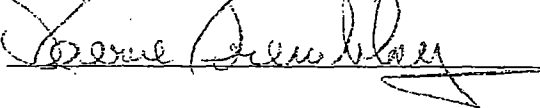
EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À LÉVIS, CE 19
JOUR DU MOIS DE Mai 2009.
Zc10.

VILLE DE LÉVIS


Mairesse


Assistante - Greffière

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE
2927 (PROFESSIONNELS)


VICE-PRÉSIDENT

LETTRE D'ENTENTE NO 6

ENTRE: VILLE DE LÉVIS, personne morale de droit public ayant sa place d'affaires au 2175, chemin du Fleuve, Lévis, Québec, G6W 7W9, ici représentée par madame Danielle Roy Marinelli, mairesse et Me Marlyne Turgeon, assistante-greffière ;

Appelée ci-après l' « Employeur » ;

ET: SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2927

Appelé ci-après le « Syndicat » ;

OBJET : Monsieur [REDACTED]

ATTENDU QUE les parties ont signé une lettre d'entente le 28 avril 2011 ;

ATTENDU QUE les parties se sont engagées à conserver la confidentialité de cette entente ;

ATTENDU QUE le nom de monsieur [REDACTED] apparaît à l'annexe « E » ;

ATTENDU QUE les parties reconnaissent que les conditions prévues à la lettre d'entente demeurent, malgré le fait que le nom de monsieur [REDACTED] apparaît à l'annexe « E » ;

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Les conditions apparaissant à la lettre d'entente signée le 28 avril 2011 s'applique, et ce, malgré le fait que le nom de monsieur [REDACTED] apparaît à l'annexe « E ».

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À LÉVIS,

Ce 9^e jour de janvier 2011

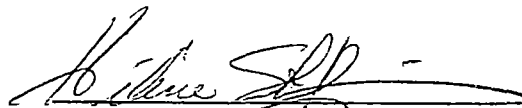
Ce 2^e jour de décembre 2011

POUR LA VILLE :

POUR LE SYNDICAT CANADIEN DE
LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 2927 SCFP :



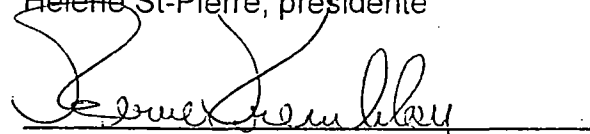
Danielle Roy-Marinelli, mairesse



Hélène St-Pierre, présidente



Mé Danielle Bilédeau, greffière

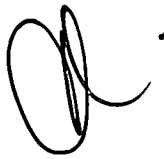
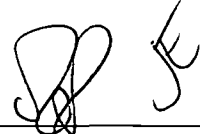
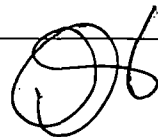


Hervé Tremblay, vice-président

Marlyne Turgeon, assistante-greffière



Raymond Robillard, membre du comité
de négociation



LETTRE D'ENTENTE NO 7

ENTRE: **VILLE DE LÉVIS**, personne morale de droit public ayant sa place d'affaires au 2175, chemin du Fleuve, Lévis, Québec, G6W 7W9, ici représentée par madame Danielle Roy Marinelli, mairesse et Me Marlyne Turgeon, assistante-greffière ;

Appelée ci-après l' « Employeur » ;

ET: **SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2927**

Appelé ci-après le « Syndicat » ;

OBJET : Madame [REDACTED]

ATTENDU QUE madame [REDACTED] a été embauchée à titre de salariée temporaire ;

ATTENDU QUE madame [REDACTED] effectue des tâches de conseillère de secteur : programme camp de jour ;

ATTENDU QUE madame [REDACTED] a été embauchée le 16 février 2006 ;

ATTENDU QUE la partie syndicale a demandé que madame [REDACTED] obtienne le statut de salarié régulier à temps complet ;

ATTENDU QUE l'Employeur n'est actuellement pas disposé à accorder le statut de salarié régulier à temps complet à madame [REDACTED] ;

ATTENDU QUE l'Employeur est cependant disposé à faire une lettre d'entente qui permettrait à madame [REDACTED] de bénéficier de tous les avantages de la convention collective applicables aux salariés réguliers, à l'exception des dispositions prévues à l'article 34 ;

ATTENDU QUE madame [REDACTED] bénéficie des avantages de la convention collective au prorata des heures régulières travaillées ou au pourcentage du temps requis pendant une année civile :

ATTENDU QUE l'Employeur garantit à madame [REDACTED] une période déterminée d'au moins six (6) mois de travail au cours d'une année civile ;

ATTENDU QUE madame [REDACTED] est considérée comme une salariée régulière à temps partiel;

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Pour les fins de l'application de la convention collective, madame [REDACTED] est considérée comme une salariée régulière à temps partiel.
3. Ces avantages sont consentis au prorata des heures régulières travaillées au taux régulier ou au pourcentage du temps requis pendant une année civile, conformément à l'article 5.04 de la convention collective.
4. L'Employeur garantit à madame [REDACTED] une période déterminée d'au moins six (6) mois de travail au cours d'une année civile.
5. La présente entente ne saurait avoir un impact en équité interne, être déposée ou invoquée d'aucune façon comme précédent ou pour justifier une demande similaire ou pratique passée.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À LÉVIS,

Ce 9^e jour de janvier 2011

Ce 2^e jour de décembre 2011

POUR LA VILLE :

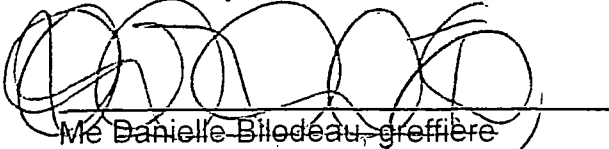
POUR LE SYNDICAT CANADIEN DE
LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 2927 SCFP :



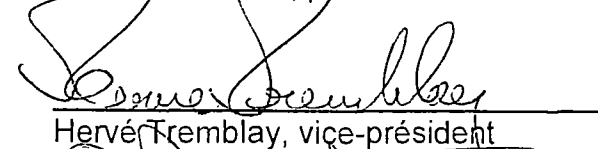
Danielle Roy Marinelli, mairesse



Hélène St-Pierre, présidente



Mé Danielle Bilodeau, greffière



Hervé Tremblay, vice-président

Marlyne Turgeon, assistante-greffière



Raymond Robillard, membre du comité de négociation.

LETTRE D'ENTENTE NO 8

ENTRE: **VILLE DE LÉVIS**, personne morale de droit public ayant sa place d'affaires au 2175, chemin du Fleuve, Lévis, Québec, G6W 7W9, ici représentée par monsieur Gilles Lehouillier, maire et Me Marlyne Turgeon, assistante greffière ;

Appelée ci-après l' « Employeur » ;

ET: **SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2927**

Appelé ci-après le « Syndicat » ;

OBJET : **Libération du président ou de la présidente du syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2927**

ATTENDU QUE le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2927, est accrédité pour représenter tous les salariés cols blancs de la Ville de Lévis ;

ATTENDU QUE le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2927, est également accrédité pour représenter tous les salariés professionnels de la Ville de Lévis ;

ATTENDU QUE l'article 8.06 de la convention collective des salariés cols blancs prévoit que le « *Syndicat bénéficie d'une banque d'heures maximale de neuf cent trente-cinq (935) heures par année complète* » ;

ATTENDU QUE l'article 8.06 de la convention collective des salariés professionnels prévoit que le « *Syndicat bénéficie d'une banque d'heures maximale de cinq cent vingt-cinq (525) heures par année complète* » ;

ATTENDU QUE les structures actuelles du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2927, font en sorte que les salariés cols blancs et les salariés professionnels sont actuellement représentés par le même président ou la même présidente ;

ATTENDU QUE le président ou la présidente est libéré à temps complet depuis la signature de la lettre d'entente no 10 signée le 9 janvier 2012 ;

ATTENDU QUE les parties veulent concrétiser les modalités applicables pour cette libération.

EN CONSÉQUENCE DE CE QUI PRÉCÈDE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIVIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Le président ou la présidente, peu importe qu'il soit salarié col blanc ou professionnel, est libéré à temps complet et son poste est considéré comme un poste temporairement dépourvu de son titulaire au sens de la convention collective applicable.
3. Advenant que le président ou la présidente cesse d'exercer ses fonctions, celui-ci ou celle-ci réintègre son poste avec tous les droits et avantages s'y rattachant.
4. Le président ou la présidente bénéficie, pendant sa libération à temps complet, de l'ensemble des avantages prévus à la convention collective, à l'exception des dispositions touchant les primes et le temps supplémentaire.
5. Les parties reconnaissent l'importance d'assurer une période de transition à mi-temps pour un maximum de 30 jours afin de permettre à l'Employeur de combler le poste temporairement vacant et au Syndicat la transmission des différents dossiers (en permettant la poursuite des activités syndicales).

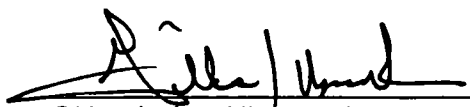
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À LÉVIS,


Ce 9^e jour de juin 2015

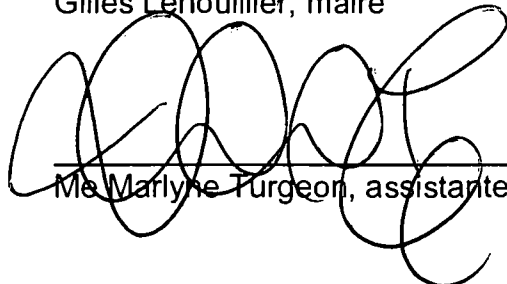
Ce 1^e jour de juin 2015

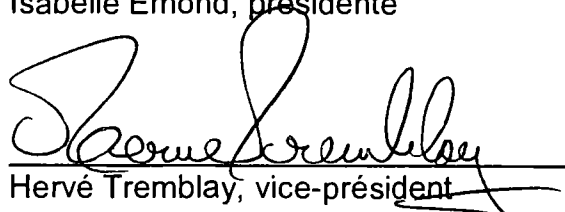
VILLE DE LÉVIS

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2927 SCFP :


Gilles Lehouillier, maire


Isabelle Émond, présidente


M^{lle} Marlyne Turgeon, assistante-greffière


Hervé Tremblay, vice-président

LETTRE D'ENTENTE NO 9

ENTRE : **VILLE DE LÉVIS**, personne morale de droit public ayant sa place d'affaires au 2175, chemin du Fleuve Lévis, Québec, G6W 7W9, ici représentée par monsieur Gilles Lehouillier, maire et Me Marlyne Turgeon assistante-greffière ;

Appelée ci-après l'« Employeur » ;

ET : **SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2927**

Appelé ci-après le « Syndicat » ;

OBJET : **Modification au système de paie et récupération des sommes dues à titre d'avance de paie**

ATTENDU QUE les modalités entourant le versement de la paie ont été modifiées en 2006 tel qu'il appert de l'annexe « D » de la convention collective se terminant le 31 décembre 2008 ;

ATTENDU QUE cette modification au système de paie a permis un décalage de deux (2) semaines et qu'une paie de transition (avancement de paie) a été versée ;

ATTENDU QUE la paie est maintenant déposée le deuxième jeudi suivant la fin de la période de paie ;

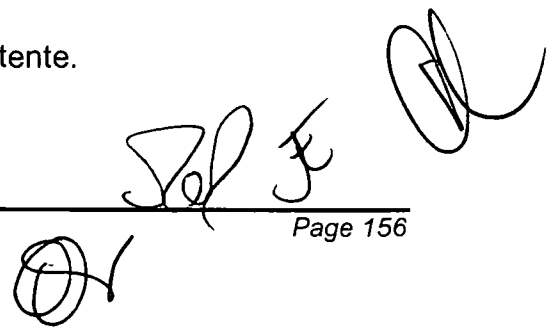
ATTENDU QUE les salariés doivent rembourser à l'Employeur des sommes reçues à titre d'avances de salaire ;

ATTENDU QUE les parties ont convenu d'identifier les salariés professionnels qui doivent des montants à l'Employeur ainsi que les sommes dues ;

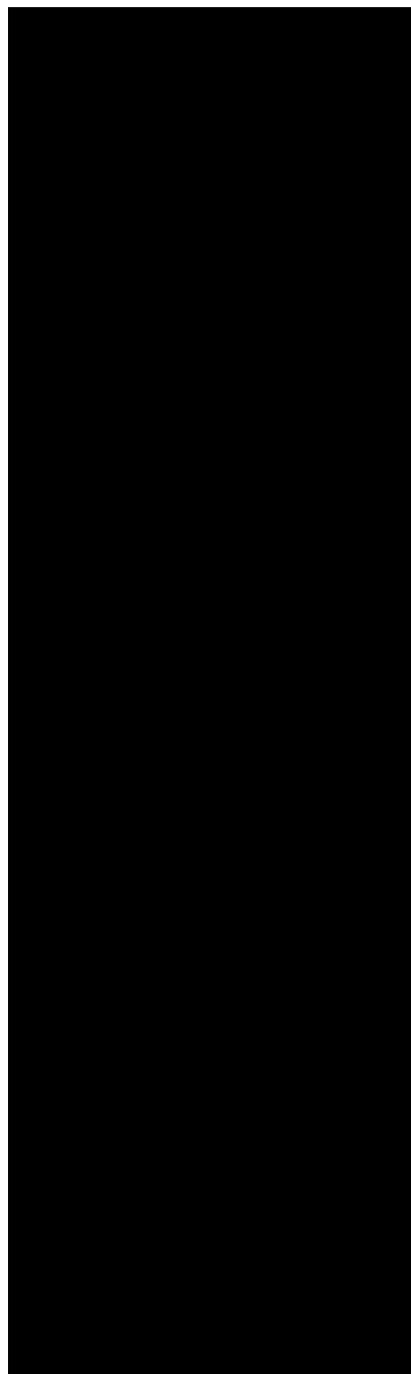
ATTENDU QUE les sommes dues seront récupérées sur la dernière paie régulière du salarié lors de son départ;

EN CONSÉQUENCE DE CE QUI PRÉCÈDE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.



2. Les salariés énumérés doivent rembourser les montants suivants à titre d'avance à l'Employeur :



910,89
874,68
830,35
562,25
340,13
941,92
717,50
961,54
932,10
1 165,07
874,68
869,38
928,20
1 057,69
1 385,77
923,08
872,26
749,78
861,55
865,48
1 308,81
589,10
782,00
779,68
588,45
1 406,84
928,20
928,20
859,17
1 307,20
631,35
819,40
1 072,00
733,53
1 434,00
1 567,18
928,20
969,15
1 307,20
1 406,84

3. Les sommes dues seront récupérées sur la dernière paie régulière des salariés ci-dessus énumérés lors de leur départ.

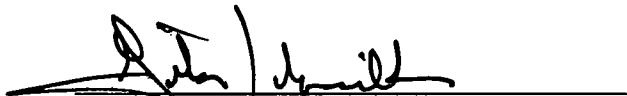
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À LÉVIS,

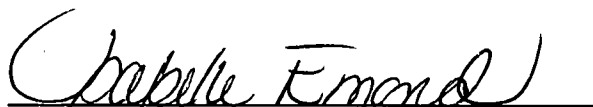
Ce 9^e jour de juin 2015

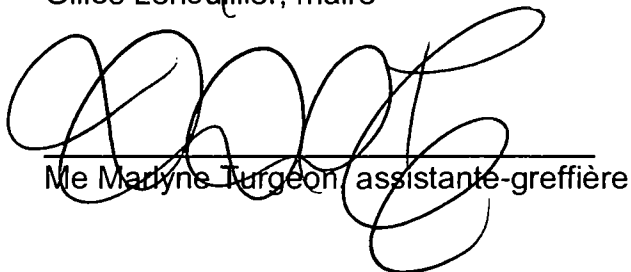
Ce 1^e jour de juin 2015

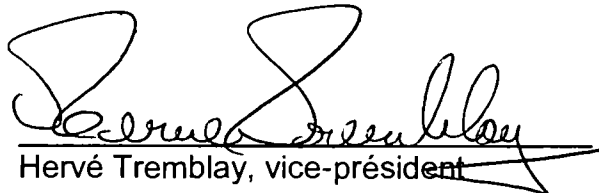
VILLE DE LÉVIS

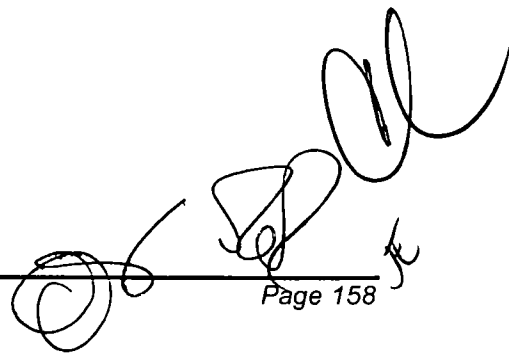
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2927 SCFP :


Gilles Lehoullier, maire


Isabelle Émond, présidente


Me Marlyne Turgeon, assistante-greffière


Hervé Tremblay, vice-président



LETTRE D'ENTENTE NO 10

ENTRE: **VILLE DE LÉVIS**, personne morale de droit public ayant sa place d'affaires au 2175, chemin du Fleuve, Lévis, Québec, G6W 7W9, ici représentée par monsieur Gilles Lehouillier, maire et Me Marlyne Turgeon, assistante greffière ;

Appelée ci-après l' « Employeur » ;

ET: **SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2927**

Appelé ci-après le « Syndicat » ;

OBJET : **Temps supplémentaire : plus de cent cinquante (150) heures
Salariés professionnels**

ATTENDU QUE la convention collective des salariés professionnels est venue à échéance le 31 décembre 2008 ;

ATTENDU QUE les parties ont modifié les articles relatifs au temps supplémentaire ;

ATTENDU QUE les représentants du syndicat ont mentionné aux représentants de l'Employeur que certains salariés professionnels peuvent être appelés à effectuer plus de cent cinquante (150) heures de travail supplémentaire au cours d'une même année et que ces salariés sont actuellement payés au taux du temps supplémentaire applicable ;

ATTENDU qu'après discussions, les parties ont convenu de signer une lettre d'entente afin de ne pas pénaliser ces salariés professionnels ;

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Advenant qu'un salarié professionnel effectue au cours d'une année civile, plus de cent cinquante (150) heures de travail en dehors de ses heures régulières de travail ou de son horaire régulier de travail ces heures seront payées à taux et demi.

3. Les heures effectuées et payées conformément à l'article 10.07 ne sont pas comptabilisées dans le calcul des cent cinquante (150) heures, puisqu'elles sont déjà payées au taux du temps supplémentaire applicable.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À LÉVIS,


Ce 9^e jour de juin 2015

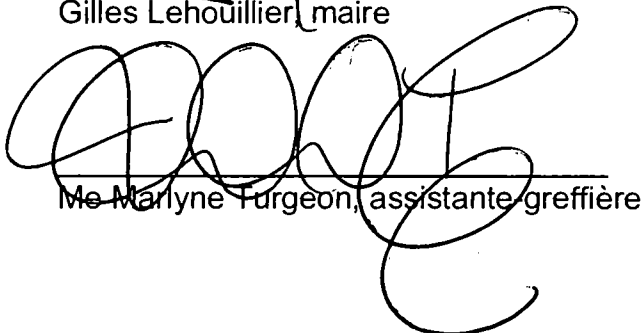
Ce 1^e jour de juin 2015


VILLE DE LÉVIS

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2927 SCFP :


Gilles Lehouillier, maire


Isabelle Émond, présidente


Me Marlyne Turgeon, assistante greffière


Hervé Tremblay, vice-président

LETTRE D'ENTENTE NO 11

ENTRE: **VILLE DE LÉVIS**, personne morale de droit public ayant sa place d'affaires au 2175, chemin du Fleuve, Lévis, Québec, G6W 7W9, ici représentée par monsieur Gilles Lehouillier, maire et Me Marlyne Turgeon, assistante greffière ;

Appelée ci-après l' « Employeur » ;

ET: **SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2927**

Appelé ci-après le « Syndicat » ;

OBJET : Ententes [REDACTED] (2014-08) et [REDACTED] (2014-09)

ATTENDU QUE les parties ont signé deux lettres d'entente concernant la réaffectation de madame [REDACTED] (2014-08) et [REDACTED] (2014-09) et les conditions de travail applicables à la suite de cette réaffectation;

ATTENDU QUE les parties se sont engagées à conserver la confidentialité de ces ententes;

ATTENDU QUE les parties reconnaissent que les conditions prévues dans ces deux ententes demeurent.

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Les conditions de travail apparaissant dans la lettre d'entente 2014-08 et visant madame [REDACTED] continuent de s'appliquer.

3. Les conditions de travail apparaissant dans la lettre d'entente 2014-09 et visant monsieur [REDACTED] continuent de s'appliquer.

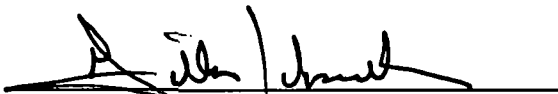
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À LÉVIS,


Ce 9^e jour de juin 2015

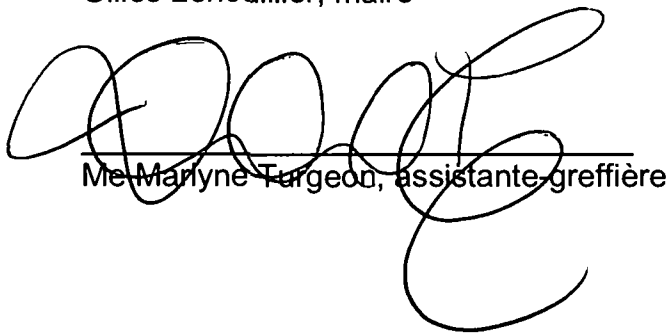
Ce 1^e jour de juin 2015

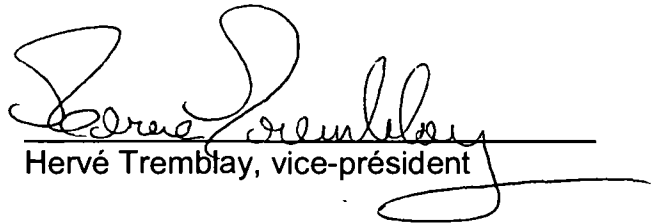
VILLE DE LÉVIS

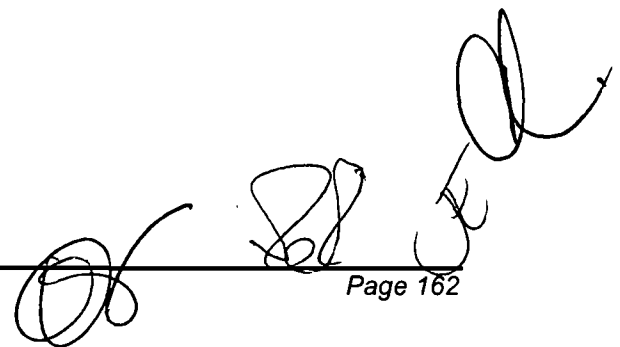
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2927 SCFP :


Gilles Lehouillier, maire


Isabelle Emond, présidente


Me Marlyne Turgeon, assistante greffière


Hervé Tremblay, vice-président





Extrait du procès-verbal de la séance ordinaire du conseil de la Ville de Lévis tenue le premier juin deux mille quinze à dix-neuf heures quarante, à la salle du conseil de l'hôtel de ville, 2175, chemin du Fleuve, Lévis et à laquelle séance il y avait quorum.

CV-2015-05-67

Renouvellement et autorisation de la signature de la convention collective des membres du personnel professionnel

Document d'aide à la décision RHAC-2015-063

Il est proposé par le conseiller Robert Maranda
Appuyé par la conseillère Janet Jones

D'autoriser le maire et la greffière à signer la convention collective des membres du personnel professionnel à intervenir avec le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2927, SCFP, telle qu'elle est annexée à la fiche de prise de décision RHAC-2015-063.

Adoptée à l'unanimité

TRAVAIL 0019A0015

CORIE CONFORME
08 JULY 2015
MARILYN TURKELSON, Avocate
ASST. CT. GREFFIERE