

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2021-3439

N° dossier d'accréditation : AQ-1005-2073

EMPLOYEUR VILLE DE LÉVIS 2210, CHEMIN DU FLEUVE LÉVIS QC G6W 1Y5 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX DE LÉVIS, SECTION LOCALE 2334 SCFP 5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200 QUÉBEC QC G2J 1P8 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2021-07-20	Nombre de salariés visés : 562	Date début : 2021-07-20
Date dépôt : 2022-02-01		Date d'expiration : 2024-12-31

Remarque :

Inclut résolution CV-2021-05-40.

Anne Francoeur
Préposé(e) à l'émission

2022-04-04
Date

Registre des documents en relations de travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, local 105b

Québec (Québec) G1W 2K7

Téléphone : 418 643-4817

Sans frais : 1 800 643-4817

Télécopieur : 418 528-0559

Courriel : service_clientele@mtess.gouv.qc.ca

268

CONVENTION COLLECTIVE GROUPE DES COLS BLEUS

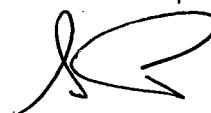
VILLE DE LÉVIS & SYNDICAT DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX
DE LÉVIS, SECTION LOCALE 2334 SCFP

PÉRIODE ALLANT DU 1^{ER} JANVIER 2020 AU 31 DÉCEMBRE 2024

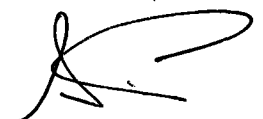


Table des matières

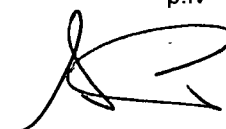
CHAPITRE 1-0.00	BUT DE LA CONVENTION, DÉFINITIONS ET RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE	1
1-1.00	But de la convention	1
1-2.00	Définitions	1
1-3.00	Respect des droits et libertés de la personne	10
CHAPITRE 2-0.00	CHAMP D'APPLICATION, RECONNAISSANCE SYNDICALE ET DROITS DE LA DIRECTION	11
2-1.00	Champ d'application.....	11
2-2.00	Reconnaissance syndicale	25
2-3.00	Droits de la direction	25
CHAPITRE 3-0.00	PRÉROGATIVES SYNDICALES	25
3-1.00	Régime syndical.....	25
3-2.00	Affaires syndicales.....	26
3-3.00	Autres libérations syndicales.....	29
3-4.00	Documentation.....	31
3-5.00	Affichage.....	32
CHAPITRE 4-0.00	SÉCURITÉ SOCIALE	33
4-1.00	Congés sociaux	33
4-2.00	Jours chômés et payés.....	35
4-3.00	Vacances annuelles	38
4-4.00	Droits parentaux.....	42
4-5.00	Assurance collective et congés de maladie.....	47
4-6.00	Régime de retraite.....	50
4-7.00	Participation aux affaires publiques.....	50
4-8.00	Perfectionnement et développement des compétences.....	51
4-9.00	Protection judiciaire	54
4-10.00	Accidents du travail et maladies professionnelles	55
4-11.00	Congé sans solde.....	57
4-12.00	Congé à traitement différé.....	59
CHAPITRE 5-0.00	RÉMUNÉRATION	61
5-1.00	Salaires et classes d'emplois.....	61



5-2.00	Détermination de l'échelon.....	61
5-3.00	Affectation temporaire.....	63
5-4.00	Primes.....	64
5-5.00	Frais de voyage et de déplacement.....	69
5-6.00	Nouvelle classe d'emplois	69
5-7.00	Versement de la paie.....	70
5-8.00	Remboursement de sommes dues et versées en trop.....	71
5-9.00	Prime de conditionnement physique.....	72
CHAPITRE 6-0.00	ANCIENNETÉ, POSTE VACANT, UTILISATION DE L'ANCIENNETÉ ET MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET TRAVAIL À FORFAIT	72
6-1.00	Ancienneté	72
6-2.00	Poste vacant et temporairement vacant.....	75
6-3.00	Utilisation de l'ancienneté et mouvements de personnel	76
6-4.00	Travail à forfait	82
CHAPITRE 7-0.00	AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL.....	84
7-1.00	Semaine et heures de travail.....	84
7-2.00	Temps supplémentaire et rappels au travail.....	94
7-3.00	Santé et sécurité.....	99
7-4.00	Vêtements, équipements et outils	102
7-5.00	Sécurité d'emploi	103
7-6.00	Conditions spéciales de travail	105
CHAPITRE 8-0.00	COMITÉ D'INTÉRÊTS MUTUELS, MESURES DISCIPLINAIRES, PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET PROCÉDURE D'ARBITRAGE	105
8-1.00	Comité d'intérêts mutuels.....	105
8-2.00	Mesures disciplinaires	106
8-3.00	Procédure de règlement des griefs	108
8-4.00	Procédure d'arbitrage	110
CHAPITRE 9-0.00	DISPOSITIONS DIVERSES	112
9-1.00	Annexes et lettres d'entente.....	112
9-2.00	Entrée en vigueur et durée.....	112
ANNEXE « A »	ÉCHELLES SALARIALES	114
ANNEXE « B »	LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALAIRES RÉGULIERS AU 12 JUIN 2021	128
ANNEXE « C »	LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS TEMPORAIRES AU 12 JUIN 2021	133



ANNEXE « D-1 »	CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX BRIGADIERS SCOLAIRES.....	140
ANNEXE « D-2 »	LISTE DES BRIGADIERS SCOLAIRES	152
ANNEXE « E »	CONDITIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL DES PRÉPOSÉS À LA CLIENTÈLE ET DES PRÉPOSÉS À L'ENTRETIEN DES PLATEAUX ET DES TERRAINS SPORTIFS TRAVAILLANT AU SERVICE DES ÉQUIPEMENTS RÉCRÉATIFS, À LA DIRECTION DE LA VIE COMMUNAUTAIRE	154
ANNEXE « F »	SOMMAIRE DE CERTAINES DISPOSITIONS DU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE (RQAP) RELATIVES AU CONGÉ DE MATERNITÉ, AU CONGÉ DE PATERNITÉ ET AU CONGÉ POUR ADOPTION	158
ANNEXE « G »	ENTENTE - CRÉATION COMITÉ D'ASSURANCE	160
ANNEXE « H »	PRINCIPAUX PARAMÈTRES DU RÉGIME DE RETRAITE DES SALARIÉS COLS BLEUS DE LA VILLE DE LÉVIS.....	166
ANNEXE « I »	FORMULAIRE DE CONTRAT CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ.....	169
ANNEXE « J »	CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES POUR LES SALARIÉS DE GARDE	173
ANNEXE « K »	MODIFICATION DU SYSTÈME DE PAIE ET RÉCUPÉRATION DES SOMMES DUES À TITRE D'AVANCE DE PAIE.....	178
ANNEXE « L-1 »	HORAIRE DE TRAVAIL DES SALARIÉS DES USINES DE TRAITEMENT DE L'EAU DESJARDINS, ST-ROMUALD/ST-JEAN ET CHARNY.....	181
ANNEXE « L-2 »	HORAIRE HIVERNAL DE FIN DE SEMAINE VOLET VOIRIE & DÉNEIGEMENT.....	185
ANNEXE « L-3 »	HORAIRE DE TRAVAIL AU PARC DES CHUTES.....	187
ANNEXE « L-4 »	HORAIRES TRAVAUX D'ÉTÉ (ARROSAGE DES PLANTES ET ARBUSTES, BALAYAGE, ARROSOIR DE RUE, ET AUTRES TRAVAUX CONNEXES).....	188
ANNEXE « L-5 »	HORAIRE HIVERNAL DE TRAVAIL POUR LE PARCOURS DES ANSES	189
ANNEXE « L-6 »	HORAIRE DE TRAVAIL à l'INCINÉRATEUR ET l'ÉCOCENTRE.....	190
ANNEXE « L-7 »	HORAIRES DU SERVICE DES ÉQUIPEMENTS RÉCRÉATIFS	194
ANNEXE « L-8 »	HORAIRE DE TRAVAIL POUR LA TONTE DES TERRAINS SPORTIFS	203
ANNEXE « L-9 »	HORAIRE DE RAMASSAGE DE POUBELLES DE SOIR ET DE FIN DE SEMAINE	204
ANNEXE « M »	LISTE DES VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENTS.....	205
ANNEXE « N »	LISTE DES PORTS ET DES ÉQUIPES AFFECTÉES	207
ANNEXE « O »	PROCESSUS DE MAINTIEN DU SERVICE AUX USINES DE PRODUCTION D'EAU POTABLE EN CAS DE SITUATIONS D'URGENCES	208
ANNEXE « P »	PRIORISATION DU RAPPEL EN PÉRIODE DE CONDITIONS HIVERNALES APPLICABLES AUX GARAGES DE SAINT-ROMUALD POUR LES SALARIÉS DU VOLET VOIRIE ET DU VOLET DÉNEIGEMENT ET AQUEDUC ET ÉGOÜTS	210
ANNEXE « Q »	PROGRAMME DE VOLONTARIAT POUR INTERVENTION D'URGENCE LOCALE OU EN ASSISTANCE EXTERNE	211



ANNEXE « R »	PROCESSUS DE MOUVEMENT DE PERSONNEL – ROUND ROBIN ET COMBOS.....	212
LETTRE D’ENTENTE 2011-06	NOMINATION [REDACTED].....	214
LETTRE D’ENTENTE 2011-08	MODIFICATION CLASSE D’EMPLOI D’ [REDACTED].....	218
LETTRE D’ENTENTE 2013-10	MAINTIEN DU TAUX DE SALAIRE – OUVRIERS SPÉCIALISÉS.....	220
LETTRE D’ENTENTE NO 2013-10 - ANNEXE A	222
LETTRE D’ENTENTE NO 2011-17	– RÉAFFECTATION D’UN POMPIER DANS UN POSTE COL BLEU.....	223
LETTRE D’ENTENTE 2013-03	RÉMUNÉRATION ÉTUDIANTS EN ÉLECTRICITÉ.....	229
LETTRE D’ENTENTE NO 2015-01	– SALARIÉS HORS ÉCHELLE	231
LETTRE D’ENTENTE NO 2017-01	- Loi RRSM.....	234
LETTRE D’ENTENTE NO 2018-01	- Loi RRSM - DROITS RÉSIDUELS	254
LETTRE D’ENTENTE NO 2019-01	- ASSURANCE COLLECTIVE DES SALARIÉS TEMPORAIRES DU SERVICE DES TRAVAUX PUBLICS	256
LETTRE D’ENTENTE NO 2021-02	- NÉGOCIATION DES MODIFICATIONS À LA CONVENTION COLLECTIVE EN VUE DE L’ORGANISATION DU TRAVAIL AU SERVICE DES ÉQUIPEMENTS RÉCRÉATIFS	259



CHAPITRE 1-0.00 BUT DE LA CONVENTION, DÉFINITIONS ET RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

1-1.00 BUT DE LA CONVENTION

1-1.01 But de la convention

La convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses 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.

1-2.00 DÉFINITIONS

1-2.01 Dans la convention, les expressions et termes suivants signifient, à moins que le contexte ne s'y oppose

1-2.02 Affectation

- **Temporaire** : Action servant à combler un besoin spécifique d'une durée limitée par des salariés temporaires qualifiés.

Occasionnelle : Action servant à combler un besoin spécifique d'une durée limitée par des salariés réguliers qualifiés par ancienneté.

- **Sporadique** : Action servant à combler un besoin spécifique aux volets Aqueduc-égouts, Parcs et espaces verts et Voirie et déneigement. Affectation offerte pour les absences prévues à l'article 1-2.23, excluant les vacances et la reprise du temps accumulé, mais en considérant la période depuis le départ à la retraite d'un salarié régulier détenant une unité motorisée et son affichage en round-robin, d'une durée minimale de 10 jours ouvrables par des salariés réguliers qualifiés par ancienneté ou par des salariés temporaires qualifiés par cumul d'heures d'un même volet dans les cas prévus aux articles 6-3.19 à 6-3.21.
- **Régulière** : Affectation particulière d'un salarié d'une durée indéterminée faisant référence au poste, tel que défini à l'article 1-2.22.

1-2.03 Ancienneté

L'ancienneté telle qu'elle est définie à l'article 6-1.00 « Aux fins d'application des dispositions de la convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale de service à l'emploi de la Ville de tout salarié régulier, dans l'une ou l'autre des classes d'emplois ».

1-2.04 Année financière

Période s'étendant du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

1-2.05 Chef d'équipe et chef de groupes

A) Chef d'équipe

Le salarié qui, à la demande de l'Employeur et tout en travaillant lui-même, voit à l'exécution et au bon déroulement des travaux d'une équipe de travail, telle qu'elle est définie au paragraphe B) de la clause 1-2.20.

B) Chef de groupes

Le salarié qui, à la demande de l'Employeur et tout en pouvant être requis de travailler lui-même, voit à la planification, à l'exécution, à la coordination et au bon déroulement des travaux de plusieurs équipes de travail ou de plusieurs salariés répartis (ou non) dans différents sites de travail.

Le chef de groupe désigné par l'Employeur à l'année voit sa prime cotisable aux fins de l'assurance collective et du régime de retraite pour toutes ses heures régulières travaillées. La prime est aussi versée lors de la prise de vacances auquel il a droit. La prime est payable mais non majorée pour les heures faites en temps supplémentaire. Le chef de groupe désigné par l'Employeur à l'année ne se voit pas verser la prime lors de la reprise de temps accumulé et pour les heures d'une banque monnayée.

1-2.06 Classe d'emplois et classe salariale

A) Classe d'emplois

L'une ou l'autre des classes d'emplois apparaissant à l'annexe « A-1 » de la convention concernant les salariés et toute autre classe d'emplois pouvant être créée par l'Employeur.

B) Classe salariale

L'une ou l'autre des treize (13), ou après le 1^{er} janvier 2023, des quatorze (14) classes salariales apparaissant à l'annexe « A-1 » de la convention relatives à une ou plusieurs classes d'emplois, ou toute classe salariale convenue entre les parties.

1-2.07 Comité d'intérêts mutuels (CIM)

Comité regroupant les parties syndicale et patronale servant à discuter et à rechercher des ententes sur les questions relatives à l'application et à l'interprétation de la convention collective et des conditions de travail.

1-2.08 Congé à traitement différé

Congé permettant à un salarié admissible, après entente de l'Employeur, de financer un congé en différant une partie de son salaire selon les dispositions prévues à l'article 4-12.00. Un congé à traitement différé est composé d'une période de travail et d'une période de congé.

1-2.09 Conjoint

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

1-2.10 Convention

La présente convention collective.

1-2.11 Directions

Les directions existantes chez l'Employeur au moment de la signature de la convention et celles pouvant éventuellement être modifiées et/ou créées par l'Employeur.

Les directions actuellement existantes où se retrouvent des salariés couverts par la convention sont les suivantes :

Direction de l'approvisionnement

Direction de l'environnement :

- Service des matières résiduelles
- Service du traitement des eaux

Direction de l'entretien et des infrastructures :

- Division des biens immobiliers
- Volet Parcs et espaces verts
- Volet Voirie et déneigement
- Volet Aqueduc égouts
- Service des équipements motorisés
- Service des équipements récréatifs

Direction du service de police :

- Planification opérationnelle (brigadiers scolaires)

1-2.12 **Employeur et équipe de travail**

A) **Employeur**

La Ville de Lévis ou ses représentants dûment autorisés.

B) **Équipe de travail**

Une équipe composée de salariés effectuant des tâches semblables ou complémentaires pour l'atteinte d'un objectif commun. Par exemple : aqueduc, pavage, déneigement, patinoire, etc.

1-2.13 **Étudiant**

Employé inscrit ou sur le point de l'être dans une institution d'enseignement et dont la période de travail pour l'Employeur se situe entre le 15 avril et la fête du Travail.

1-2.14 **Grief**

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

1-2.15 **Mutation**

Mouvement d'un salarié d'un poste à un autre poste à l'intérieur de la même classe d'emplois ou d'une autre classe d'emplois, dont le maximum de l'échelle de traitement est identique.

1-2.16 **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, conformément à 6-3.05. Le salarié qui a droit à une période de familiarisation et qui souhaite y mettre fin et retourner à son ancien poste, peut le faire à raison d'un maximum de 2 occasions pour la durée totale de la convention collective. Toutefois, les occasions avant la signature de la présente convention ne sont pas comptabilisées aux fins de cet article.

1-2.17 **Période d'essai**

La période d'emploi à laquelle un salarié, autre qu'un salarié temporaire, nouvellement embauché, est soumis pour devenir un salarié régulier.

Cette période est de neuf cent soixante (960) heures régulières effectivement travaillées à moins d'un cas particulier et exceptionnel où l'Employeur peut la prolonger à 1 080 heures. Cela doit être justifié et pertinent, le Syndicat doit en être informé avant la prolongation et donner son accord.

Pour le Service des équipements motorisés, la période d'essai est de mille trois cent vingt (1 320) heures, dont un minimum de trois cent vingt (320) heures doivent être travaillées en période estivale.

1-2.18 **Période estivale**

Pour les opérations des Volets aqueducs & égouts, voirie & déneigement et parcs & espaces verts, période débutant le dimanche de la semaine du 15 avril au samedi précédant la semaine du 15 novembre.

Pour des opérations de déneigement au cours de la période estivale, le salarié effectuant normalement le parcours hivernal à préséance pour l'effectuer sur son horaire régulier ou en rappel.

1-2.19 **Période hivernale**

Pour les opérations au Volet voirie & déneigement, période débutant le dimanche de la semaine du 15 novembre au samedi précédant la semaine du 15 avril.

1-2.20 **Plan de classification**

Le plan de classification préparé par l'Employeur, après consultation du Syndicat, au Comité d'intérêts mutuels, pour les emplois couverts par le certificat d'accréditation et toute modification ou nouvelle classe d'emplois qui pourra être ajoutée pendant la durée de la convention.

1-2.21 **Port d'attache**

Lieu principal où le salarié exécute ses tâches ou lieu à partir duquel il effectue ses déplacements pour exécuter ses tâches, et ce, tel que déterminé par l'Employeur.

Si un port d'attache devient obsolète, s'il y a un besoin d'équipe additionnelle ou s'il y a création d'un nouveau port d'attache, l'Employeur peut procéder à la modification de l'Annexe N, et ce, après entente avec le Syndicat et s'être également entendu sur le processus d'affichage.

Les ports d'attache doivent être en mesure de recevoir convenablement les salariés qui y seront affectés en mettant entre autres à leur disposition : cases, table à diner, salle de bain, lavabo, toilette, micro-ondes conformément aux dispositions sur les installations communes du règlement sur la santé et sécurité du travail.

1-2.22 **Poste**

Affectation particulière d'un salarié régulier pour l'accomplissement des tâches que l'Employeur lui assigne, étant entendu que seul un salarié régulier détient un poste; l'assignation peut se faire sur une unité motorisée.



1-2.23 **Poste temporairement vacant**

Aux fins de la convention, l'expression « poste temporairement vacant » signifie un 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
- Congés parentaux
- Maladie ou accident à l'inclusion de maladie professionnelle ou accident du travail
- Activités syndicales
- Congé pour études
- Période d'affichage
- Période de familiarisation
- Congés sociaux
- Congés sans solde
- Congé à traitement différé

1-2.24 **Poste vacant**

Aux fins de la convention, l'expression « poste vacant » signifie un poste définitivement dépourvu d'un titulaire ayant un statut de salarié régulier ou, s'il s'agit d'un poste nouvellement créé, un poste à combler pour la première fois.

1-2.25 **Projet pilote**

Une étude préliminaire à petite ou grande échelle ayant une durée précise afin de déterminer la faisabilité, le coût, les avantages et inconvénients d'une modification à l'organisation du travail. Les paramètres du projet sont discutés entre les parties. Les parties tiennent à la fin du projet des discussions afin d'implanter ou non de façon définitive le projet.

1-2.26 Promotion

Mouvement d'un salarié à un poste à l'intérieur d'une autre classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de salaire est supérieur à la classe d'emplois qu'il quitte.

1-2.27 Rétrogradation

Mouvement d'un salarié à un poste à l'intérieur d'une autre classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de salaire est inférieur à la classe d'emplois qu'il quitte.

1-2.28 Salarié

Le salarié couvert par le certificat d'accréditation émis par le commissaire du travail en faveur du Syndicat canadien de la fonction publique, Syndicat des employés municipaux de Lévis, section locale 2334 SCFP et à qui une ou plusieurs dispositions de la convention s'applique(nt) conformément à l'article 2-1.00.

Dans cette convention, le terme « salarié » comprend aussi bien les femmes que les hommes.

1-2.29 Salarié à l'essai

Le salarié qui n'a pas complété la période d'essai prévue à la clause 1-2.24 pour devenir un salarié régulier.

1-2.30 Salarié régulier

Le salarié, autre qu'un salarié temporaire, qui a terminé la période d'essai prévue à la clause 1-2.17. Il est alors nommé salarié régulier par l'Employeur.

1-2.31 Salarié régulier à temps complet

Le salarié régulier accomplissant la pleine semaine régulière de travail telle qu'elle est prévue à l'article 7-1.00.

1-2.32 **Salarié régulier à temps partiel**

Le salarié régulier dont l'horaire hebdomadaire normal de travail est moindre que celui prévu à l'article 7-1.00 pour sa classe d'emplois.

1-2.33 **Salarié régulier saisonnier**

Salarié régulier embauché à temps complet pour une période déterminée de plus de six (6) mois consécutifs pour effectuer des tâches à caractère cyclique ou saisonnier. Seuls les salariés identifiés à l'annexe « C », à la date de signature de la convention, comme salariés réguliers saisonniers, sont considérés comme tels pendant la durée de la convention.

1-2.34 **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 ou des circonstances particulières ou pour un surcroît de travail n'excédant pas huit (8) mois consécutifs, à moins d'entente entre les parties;
- b) le salarié embauché pour remplacer un autre salarié absent de son poste habituel, pendant la durée de l'absence, en tout ou en partie, suivant ce que détermine l'Employeur;
- c) le salarié embauché au Service des équipements récréatifs et qui n'est pas nommé par l'Employeur, soit salarié à l'essai, soit salarié régulier (à temps plein, à temps partiel ou saisonnier).

1-2.35 **Stagiaire**

Un étudiant inscrit dans une institution d'enseignement qui réalise un stage requis pour l'obtention de son diplôme ou de son certificat d'études, sous la supervision de l'Employeur.

1-2.36 Syndicat

Le Syndicat des employés municipaux de Lévis, section locale 2334 SCFP.

1-2.37 Travaux planifiés

Sont considérés comme travaux planifiés les événements récurrents suivants :

- Au volet Voirie & déneigement, les périodes de garde pendant la période de Noël, du jour de l'An et de Pâques
- Au Service des équipements récréatifs : les périodes de garde pendant la période de Noël et du jour de l'An.

Pour tous les travaux planifiés récurrents, l'Employeur procède à un affichage d'intérêt à cet effet et il offre le travail aux salariés qualifiés par ordre d'ancienneté du port d'attache

Pour tous les autres travaux planifiés, soit des travaux cédulés avant la fin du quart de jour mais devant être exécutés après ce quart de travail, sauf pour le travail en continuité, l'Employeur offre le travail aux salariés qualifiés ayant le moins d'heures dans le registre du temps supplémentaire du port d'attache.

1-3.00 RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

1-3.01 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que tout salarié a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés de la personne prévus dans la *Charte des droits et libertés de la personne* (L.R.Q., c. C-12).

1-3.02 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.

- 1-3.03 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 utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION, RECONNAISSANCE SYNDICALE ET DROITS DE LA DIRECTION

2-1.00 CHAMP D'APPLICATION

- 2-1.01 A) La présente convention s'applique à tous les salariés couverts par la certification d'accréditation émise par le ministère du Travail, sous réserve de ce qui suit.

B) **Personnel non compris dans l'unité de négociation**

Le personnel employé par l'Employeur et non compris dans l'unité de négociation n'exécute normalement pas les fonctions habituellement remplies par les salariés de l'unité de négociation. Ainsi, de façon non limitative, tel personnel peut exécuter dans les cas d'urgence, des fonctions habituellement remplies par les salariés de l'unité de négociation.

Pour le salarié en période d'essai

- 2-1.02 Le salarié en période d'essai bénéficie de la convention à l'exception des articles 4-4.00 (droits parentaux), 4-5.00 (assurance collective et congés de maladie), 4-6.00 (régime de retraite) et 4-12.00 (congé à traitement différé).

Cependant, 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.



2-1.03 Sauf dans le cas de congédiement pour cause, l'Employeur 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 paye régulière entre la date du préavis et la date effective du départ.

Pour le salarié étudiant

2-1.04 Le salarié étudiant n'est pas assujéti à la convention, sous réserve de l'article 3-1.00 (régime syndical) qui s'applique; cependant, ce salarié est rémunéré à l'échelon minimum de la classe d'emploi correspondant au travail qui lui est confié.

Le paragraphe A) de la clause 2-1.20 ainsi que le paragraphe B) de la clause 2-1.17 s'appliquent.

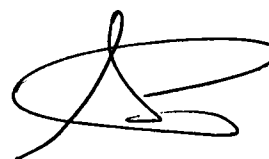
2-1.05 L'embauche d'un salarié étudiant ne peut avoir pour effet de causer la mise à pied ou la rétrogradation ou d'empêcher le rappel au travail d'un salarié régulier ou d'un salarié temporaire avec droit de rappel.

2-1.06 Préalablement à l'embauche d'un étudiant, l'Employeur fournit au Syndicat le nom de l'étudiant, la direction ou le service où l'étudiant doit travailler, les fonctions qu'il doit effectuer ainsi que l'institution d'enseignement visée.

Pour le salarié régulier à temps partiel

2-1.07 Sous réserve de toute disposition spécifique, le salarié régulier à temps partiel est assujéti à la convention.

2-1.08 Cependant, tel salarié ne bénéficie des avantages de la convention qu'au prorata des heures régulières qu'il travaille.



Pour le salarié régulier saisonnier

- 2-1.09 A) Sous réserve de toute disposition spécifique et particulièrement du paragraphe B) de la présente clause, le salarié régulier saisonnier ne bénéficie des avantages de la convention que relativement aux dispositions suivantes :
- a) dispositions applicables au salarié temporaire ayant complété sa période d'essai;
 - b) dispositions relatives à l'assurance salaire prévues à l'article 4-5.00 dans la mesure prévue par le régime d'assurance et, au regard de l'assurance salaire, que pendant la période déterminée où il est requis d'effectuer ses tâches;
 - c) dispositions du régime de retraite prévues à l'article 4-6.00 dans la mesure où la Loi sur les régimes complémentaires de retraite doit lui être applicable;
 - d) dispositions de l'article 7-5.00 relatives à la sécurité d'emploi;
 - e) les dispositions contenues aux articles 6-1.00 (ancienneté), 6-2.00 (poste vacant) et 6-3.00 (utilisation de l'ancienneté et mouvements de personnel).
- B) Le salarié régulier saisonnier bénéficie de la majoration prévue au paragraphe B) de la clause 2-1.17.

Pour le stagiaire

- 2-1.10 Le stagiaire qui fait son stage chez l'Employeur pour l'obtention de son diplôme ou de son certificat d'études, en relation avec ses études, n'est pas assujéti à la convention.
- 2-1.11 Cependant, le fait que le stagiaire puisse ainsi réaliser son stage ne doit pas avoir pour effet de causer la mise à pied ou la rétrogradation d'un salarié régulier ou d'un salarié temporaire avec droit de rappel.



2-1.12 Préalablement au stage, l'Employeur fournit au Syndicat le nom du stagiaire, la direction ou le service où le stage doit s'effectuer, les fonctions qui seront exercées, la durée du stage ainsi que le nom de l'institution d'enseignement visée.

2-1.13 La durée du stage ne doit pas excéder la période de stage requise par l'institution scolaire, à moins d'entente avec le Syndicat.

Pour le salarié temporaire

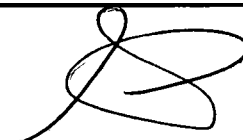
2-1.14 Sous réserve de toute disposition spécifique, seules les clauses 2-1.14 à 2-1.24 et les dispositions de la convention applicables en vertu de la clause 2-1.16 s'appliquent au salarié temporaire.

2-1.15 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.

2-1.16 Application de certaines dispositions de la convention

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

- les définitions contenues aux clauses 1-2.03, 1-2.13, 1-2.15, 1-2.17, 1-2.22, 1-2.26, 1-2.27, 1-2.29 à 1-2.33 et 1-2.35;
- les clauses suivantes du champ d'application : 2-1.01 B), 2-1.02 à 2-1.13 et 2-1.25 à 2-1.29;
- l'article 4-2.00 – Jours chômés et payés;
- l'article 4-3.00 – Vacances annuelles;
- l'article 4-4.00 – Droits parentaux
- l'article 4-5.00 – Assurance collective
- l'article 4-6.00 – Régime de retraite, sauf pour le temporaire dans la mesure où la Loi sur le régime complémentaire de retraite doit lui être applicable;
- les articles 4-10.06 et 4-10.07 – Accident du travail et maladies professionnelles;



- l'article 4-11.00 – Congé sans solde;
- l'article 4-12.00 – Congé à traitement différé;
- l'article 5-9.00 – Prime de conditionnement physique;
- le chapitre 6-0.00 – Ancienneté, poste vacant et temporairement vacant, utilisation de l'ancienneté, mouvements de personnel et travail à forfait;
- l'article 7-1.00 – Semaine et heures de travail;
- l'article 7-5.00 – Sécurité d'emploi;
- l'article 7-6.00 – Conditions spéciales de travail;
- l'article 8-2.00 – Mesures disciplinaires, sauf pour le salarié qui a terminé sa période d'essai;
- les articles 8-3.00 et 8-4.00 concernant la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage, sauf au regard des droits reconnus aux salariés temporaires en vertu des clauses 2-1.14 à 2-1.24;
- les annexes B, D-1, D-2, F, G, H sauf dans la mesure où la Loi sur les régimes complémentaires de retraite doit leur être applicable et I;
- les lettres d'entente nos 6, 8, 10 et-17.

2-1.17 **Dispositions d'ordre public, compensation pour avantages sociaux et autres**

A) **Dispositions d'ordre public**

Le salarié temporaire bénéficie des dispositions d'ordre public des lois qui lui sont applicables (exemple : Loi sur les accidents du travail, Loi sur les normes du travail).

B) **Compensation pour avantages sociaux**

Le salarié temporaire bénéficie d'une majoration de douze pour cent (12 %) sur son taux de traitement pour tenir lieu de tous les avantages sociaux. Cette majoration lui est versée sur chacune de ses paies. Jusqu'au 31 décembre 2021 seulement, le salarié temporaire ayant accumulé 3 792 heures à droit à une majoration de treize (13 %) pour cent de son taux de traitement pour tenir lieu de tous les avantages sociaux.

À compter du 1^{er} janvier 2022, cette majoration passe à treize pour cent (13 %) pour le salarié temporaire ayant cumulé 9 480 heures de travail et à quatorze



pour cent (14 %) pour le salarié temporaire ayant cumulé 18 960 heures de travail.

C) Congés de maladie

À compter du 1^{er} janvier 2022, le salarié temporaire ayant cumulé 3 792 heures de travail a droit à un crédit annuel de vingt-quatre (24) heures de maladie, cumulatives dans l'année, jusqu'à un maximum de quarante-huit (48) heures.

Ce crédit de congé est alloué au prorata en fonction de la date à laquelle il atteint 3 792 heures de travail dans l'année, ou en fonction de la date de son départ définitif. L'indemnité afférente à ce congé est payée au prorata des heures payées, à taux régulier, au salarié temporaire dans l'année précédente. Pour l'application de l'article, une année compte 1 896 heures.

En cas de départ volontaire, de congédiement ou de décès du salarié temporaire, l'Employeur établira la proportion du crédit annuel auquel un salarié a droit en fonction du nombre de mois d'emploi dans l'année en cours. Selon le cas, l'Employeur remboursera au salarié le solde non utilisé du crédit ainsi calculé ou le salarié remboursera l'Employeur, à partir du crédit utilisé auquel il n'a pas droit. Dans les deux (2) cas, le montant sera ajusté au moment de son départ ou de son décès.

Malgré toute disposition à l'effet contraire, le salarié temporaire occupant le poste de préposé à la clientèle ou de brigadier n'a pas droit aux congés de maladie.

D) Congés flexibles

À compter du 1^{er} janvier 2022, le salarié temporaire a droit à seize (16) heures de congé flexible par année, pris à un moment à convenir avec l'Employeur. Les congés flexibles sont monnayables, mais non cumulables.

Ce crédit de congé est alloué au prorata en fonction de la date à laquelle il atteint 3 792 heures de travail dans l'année, ou en fonction de la date de son départ définitif. L'indemnité afférente à ce congé est payée au prorata des heures payées, à taux régulier au salarié temporaire, dans l'année précédente. Pour l'application de l'article, une année compte 1 896 heures.

Les heures de congé flexibles doivent être prises par demi-journée ou journée complète à moins d'entente différente entre l'Employeur et le salarié.

Le salarié temporaire doit utiliser son crédit de congé lors d'une maladie ou d'un accident si ses congés de maladie sont épuisés, ou lors d'un congé à des fins personnelles et d'un congé pour obligations familiales ou parentales conformément à la *Loi sur les normes du travail*. Il doit également se prévaloir de ce crédit de congé pour tout autre congé rémunéré prévu à la Loi sur les normes du travail (c.-à-d. : naissance, adoption, interruption de grossesse, etc.).

Pour les fins de l'application de la Loi sur les normes du travail, le crédit de congés de maladie ou flexible du présent article inclut les absences rémunérées obligatoires pour maladie, pour des obligations familiales ou parentales, ainsi que les urgences familiales prévues à la Loi sur les normes du travail.

En cas de départ volontaire, de congédiement ou de décès du salarié temporaire, l'Employeur établira la proportion du crédit annuel auquel un salarié a droit en fonction du nombre de mois d'emploi dans l'année en cours. Selon le cas, l'Employeur remboursera au salarié le solde non utilisé du crédit ainsi calculé ou le salarié remboursera l'Employeur, à partir du crédit utilisé auquel il n'a pas droit, dans les deux (2) cas, au salaire du salarié au moment de son départ ou de son décès.

Malgré toute disposition à l'effet contraire, le salarié temporaire occupant le poste de préposé à la clientèle ou de brigadier n'a pas droit aux congés flexibles.

E) Vacances annuelles

À compter du 1^{er} janvier 2022, le salarié temporaire a droit au quantum de vacances annuelles indiqué à l'article 4-3.02 de la présente convention, selon la durée de son service continu, une année équivalant à 1 896 heures régulières travaillées. Toutefois, ces vacances sont sans solde.

L'Employeur détermine les périodes de vacances en tenant compte des choix de chaque salarié temporaire, de leur durée d'emploi et des besoins du service, conformément aux clauses 4-3.04 à 4-3.10.

Toutefois, le choix de vacances et la reprise du temps accumulé des salariés réguliers a préséance sur le choix des vacances des salariés temporaires.

F) Préposé à la clientèle

Le salarié temporaire occupant la fonction de préposé à la clientèle bénéficie d'une majoration de douze pour cent (12 %) sur son taux de traitement pour tenir lieu de tous les avantages sociaux. Cette majoration lui est versée sur chacune de ses paies.

Le salarié temporaire ayant accumulé 3 792 heures à droit à une majoration de treize (13 %) pour cent de son taux de traitement pour tenir lieu de tous les avantages sociaux. À compter du 1^{er} janvier 2022, cette majoration passe à quatorze pour cent (14%), à quinze pour cent (15%) pour le salarié temporaire ayant cumulé 9 480 heures de travail et à seize pour cent (16%) pour le salarié temporaire ayant cumulé 18 960 heures de travail.

Pour les fins de l'application de la Loi sur les normes du travail, le pourcentage de majoration pour la compensation des avantages sociaux du présent article inclus les absences rémunérées obligatoires pour maladie, pour des obligations familiales ou parentales, ainsi que les urgences familiales prévues à la Loi sur les normes du travail.

2-1.18 Liste des salariés temporaires

L'Employeur tient à jour une liste des salariés temporaires avec et sans droit de rappel; cette liste est mise à jour mensuellement et transmise au Syndicat (voir annexe « C »).

2-1.19 Période de probation

Le salarié temporaire est assujéti à une période de probation de neuf cent soixante (960) 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.

L'Employeur peut prolonger la période de probation d'un salarié à 1 080 heures effectivement travaillées. Cela doit être justifié et pertinent et le Syndicat doit en être informé avant la prolongation et donner son accord.

2-1.20 Horaire de travail

- A) Les heures de travail du salarié temporaire sont déterminées par l'Employeur, suivant les besoins du service, à l'intérieur des amplitudes quotidiennes ou hebdomadaires prévues à l'article 7-1.00 (ou aux annexes L-1 à L-12) qui lui sont applicables, suivant sa classe d'emplois, la direction ou le service où il exécute son travail.
- B) Il est loisible à l'Employeur d'implanter des horaires de soir ou de nuit.
- C) Les salariés temporaires sont payés un minimum de quatre (4) heures au taux de salaire régulier lors d'un rappel au travail.
- D) Malgré le paragraphe C) et sous réserve de la clause 7-2.13 et du deuxième alinéa de la clause 7-2.14, le minimum est de trois (3) heures au taux de salaire régulier lors d'un rappel au travail pour les salariés de la classe d'emplois « préposé à la clientèle »;
- E) La clause 7-2.15 s'applique en y faisant les adaptations nécessaires, compte tenu du paragraphe D) précédent.
- F) Les salariés temporaires ont droit aux pauses-café applicables aux salariés réguliers de leur classe d'emplois, selon le service, suivant les modalités prévues à l'article 7-1.00 (ou aux annexes L-1 à L-12), à la condition de travailler au moins trois (3) heures dans une demi-journée.

2-1.21 Temps supplémentaire

- A) Malgré ce qui précède, le salarié temporaire affecté à un horaire de travail particulier en vigueur n'est pas éligible au taux de temps supplémentaire s'il effectue son travail durant les heures de travail normales prévues à cet horaire.
- B) Si un salarié temporaire est requis de travailler lors d'un jour chômé mentionné à la clause 4-2.01 :
 - a) Il est payé à taux régulier lorsque le travail s'inscrit dans un contexte où, normalement, les opérations du service se poursuivent lors d'un jour chômé (exemple : le cas échéant, incinérateur ou certaines activités au service des équipements récréatifs;

Malgré ce qui précède, le salarié temporaire requis de travailler le jour de la Saint-Jean-Baptiste (le jour où la fête est officiellement observée dans la population et non le jour où le congé est reporté le cas échéant conformément au paragraphe A) de la clause 4-2.03) est payé à deux cents pour cent (200 %) de son salaire régulier pour les heures travaillées.

- b) Il est payé en temps supplémentaire, à taux double, si le travail dépasse huit (8) heures¹ dans la journée ou s'il dépasse quarante (40) heures dans la semaine visée;
 - c) Il est payé en temps supplémentaire, à taux double, si le travail s'inscrit dans un contexte de rappel au travail, où, normalement, les opérations du service ne se poursuivent pas durant un jour chômé.
- C) La clause 7-2.09 de la convention s'applique en y faisant les adaptations nécessaires.

2-1.22 Équipement

- A) L'Employeur fournit au salarié temporaire les équipements nécessaires pour lui assurer la sécurité au travail.

Au départ du salarié temporaire, ce dernier remet à l'Employeur les équipements de sécurité fournis.

- B) Dans le cas d'un salarié temporaire engagé au service des équipements motorisés, ce dernier doit fournir les outils requis pour l'exécution de son travail. La prime d'outils prévue à la clause 7-4.04 A) s'applique alors.

Malgré ce qui précède, l'Employeur fournit les outils à percussions (impact) de ¾ de pouce et plus avec les douilles. Les clés 1¼ et plus et tous les outils électriques tels les perceuses, rectifieuses sont aussi fournis.

2-1.23 Mise à pied

Lors d'une mise à pied d'un salarié temporaire, l'Employeur procède par direction, par service et/ou volet le cas échéant, par classe d'emplois, en commençant par les

¹ Ou douze (12) heures dans le cas où le paragraphe B) de la clause 7-2.02 s'applique.

salariés ayant la plus petite durée d'emploi en heures, pourvu que les salariés restant aient les qualifications requises et puissent remplir les exigences du travail à accomplir.

Malgré ce qui précède, en ce qui concerne le volet voirie & déneigement pendant la période hivernale, pour les horaires de fin de semaine, les salariés temporaires sont mis à pied conformément aux dates indiquées sur l'affichage des horaires et aucun changement d'horaire n'est effectué. Lors d'une mise à pied d'un salarié temporaire affecté sur un horaire de jour, de soir ou de nuit, l'Employeur offre au salarié visé la possibilité de changer d'horaire pour le reste de la période hivernale, à l'exception de l'horaire de fin de semaine, dans l'un ou l'autre des trois arrondissements et de déplacer le salarié encore au travail ayant la plus petite durée d'emploi en heures, pourvu que les salariés restants aient les qualifications requises et puissent remplir les exigences du travail à accomplir.

2-1.24 Pour le salarié temporaire qui a complété sa période de probation

Le salarié temporaire qui a complété sa période de probation prévue à la clause 2-1.19 bénéficie en outre des paragraphes suivants :

- A) Le nom du salarié temporaire qui a été mis à pied est inscrit sur une liste de rappel; sur cette liste, l'Employeur indique la classe d'emplois du salarié et sa durée d'emploi en heures.
- B) Dans le cas d'un rappel, l'Employeur procède parmi les salariés inscrits sur la liste de rappel, par direction, par service, et par classe d'emplois et suivant l'ordre de durée d'emploi, en heures, pourvu que le salarié ainsi rappelé soit apte à remplir les exigences du travail à accomplir et ait les qualifications requises.

Malgré ce qui précède, en ce qui concerne le volet voirie & déneigement, le volet aqueduc & égouts et le volet parcs & espaces verts, les dates de début et de fin des différents horaires de la période hivernale sont affichées par l'Employeur. L'Employeur accorde la préférence d'horaire par qualification et suivant l'ordre de durée d'emploi en heures pour tous les horaires et les salariés temporaires sont rappelés au travail conformément aux dates indiquées sur l'affichage, pourvu que le salarié ainsi rappelé soit apte à remplir les exigences du travail à accomplir et ait les qualifications requises.



- C) Le salarié temporaire affecté à une fonction d'une classe d'emplois autre que celle pour laquelle il a été embauché, doit compléter deux cent quarante (240) heures régulières effectivement travaillées dans cette classe d'emplois avant d'y avoir droit de rappel.

L'Employeur peut, en tout temps, mettre fin à une affectation du salarié pendant la période de deux cent quarante (240) heures mentionnée précédemment, sans que le salarié puisse se prévaloir de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la convention. Dans un tel cas, le salarié conserve ses droits pour un prochain rappel dans la classe d'emplois où il bénéficie d'un droit de rappel.

- D) La durée d'emploi se conserve tant que le nom du salarié visé demeure inscrit sur une liste de rappel ou tant qu'il n'y a pas eu rupture de son lien d'emploi.
- E) Le salarié temporaire dont le nom apparaît sur une liste de rappel, qui n'aura pas travaillé pour l'Employeur pendant une période de douze (12) mois, verra son nom automatiquement rayé de la liste.
- F) L'Employeur peut rayer de la liste de rappel le nom d'un salarié temporaire qui n'est pas disponible dans les cinq (5) jours de son rappel, à l'exception d'une maladie qui doit être justifiée par un billet du médecin. Exceptionnellement et pour une raison majeure, ce délai peut être prolongé de cinq (5) jours; lorsque l'Employeur applique le présent paragraphe, il le fait après avis écrit préalable au salarié visé.
- G) Le salarié temporaire a le droit de soumettre sa candidature pour un poste vacant, conformément aux clauses 6-3.07 et 6-3.08 de la convention.
- H) Le salarié temporaire peut accumuler, au lieu du paiement du temps supplémentaire effectué, un crédit de congé d'une durée maximale de quatre-vingts (80) heures par année qu'il peut utiliser par la suite lors d'un jour chômé ou d'un congé pour devoirs sociaux ou lors de tout autre événement, après entente avec l'Employeur; le présent paragraphe ne s'applique pas aux salariés temporaires de la classe d'emploi préposé à la clientèle.

De cette banque de crédit congé de quatre-vingts (80) heures, le salarié ne peut en prendre plus de quatre-vingts (80) heures entre le 1^{er} juin et 1^{er} octobre 2021, soixante-quatre (64) heures ou soixante-dix (70) heures entre le 1^{er} juin et le 1^{er} octobre 2022 et cinquante-six (56) heures ou soixante (60) heures entre



le 1^{er} juin et 1^{er} octobre 2023 et suivant selon que son horaire hivernal quotidien régulier soit respectivement de (huit) 8 heures ou de dix (10) heures.

La remise à zéro (0) du temps supplémentaire s'effectue le samedi de la semaine du 15 novembre.

- l) Le salarié temporaire conserve et accumule sa durée d'emploi en heures comme s'il était au travail dans les cas suivants :
- a) reprise du temps accumulé dans l'année pour un maximum de quatre-vingts (80) heures applicable seulement lors des jours ouvrables;
 - b) Congés sociaux prévus à l'article 4-1.00;
 - c) Absence pour maladie ou accident non reliée au travail n'excédant pas douze (12) mois, correspondant aux heures que le salarié aurait normalement travaillées ;
 - d) Absence pour maladie ou accident reliée au travail;
 - e) Absence liée aux droits parentaux correspondant aux heures que le salarié aurait normalement travaillées ;
 - f) Libérations syndicales pour les heures équivalentes à celles que le salarié aurait normalement travaillées;
 - g) Congé sans solde (selon les heures de vacances auxquelles le salarié aurait droit selon 4-3.02 et au prorata des heures travaillées l'année précédente);
 - h) Crédit de congé de 2 jours flexibles, tel que mentionné à l'article 2-1.16;

Le salarié temporaire déplacé ou promu à un poste en dehors de l'unité d'accréditation 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 son nombre d'heures travaillées

Après cette période de douze (12) mois, il perd son cumul d'heures.

Cependant, lorsque le salarié temporaire est déplacé ou promu à un poste de cadre pour un mandat qualifiant, la période durant laquelle il peut revenir à l'intérieur de l'unité est celle de la durée du mandat et cela pour un maximum de vingt-quatre (24) mois. Après cette période, il conserve son cumul d'heure pour une période additionnelle de six (6) mois. S'il ne réintègre pas l'unité après ce délai, il perd son nombre d'heures travaillées.



Pour le salarié embauché dans le cadre de programmes spéciaux ou gouvernementaux

- 2-1.25 Le salarié embauché dans le cadre de programmes spéciaux ou gouvernementaux n'est pas assujéti à la convention.
- 2-1.26 L'embauche d'un salarié dans le cadre de programmes spéciaux ou gouvernementaux ne doit pas avoir pour effet de causer la mise à pied ou la rétrogradation d'un salarié régulier ou d'un salarié temporaire avec droit de rappel.
- 2-1.27 Lorsque l'Employeur désire embaucher un salarié dans le cadre de programmes spéciaux ou gouvernementaux, il consulte préalablement le Syndicat au Comité d'intérêts mutuels et lui indique la durée approximative de l'emploi.
- 2-1.28 Le salarié temporaire dont le nom apparaît sur la liste de rappel mentionnée à la clause 2-1.24 a priorité, suivant sa durée d'emploi en heures, lors de l'embauche de salariés dans le cadre de programmes spéciaux ou gouvernementaux, à la condition qu'il satisfasse à toutes les conditions du programme et qu'il accepte de travailler suivant les conditions de ce programme.

Pour le brigadier scolaire

- 2-1.29 Les annexes « D-1 » et « D-2 » s'appliquent.
- 2-1.30 **Pour les préposés à la clientèle et les préposés à l'entretien des plateaux et des terrains sportifs**

Les conditions particulières de travail applicables aux salariés remplissant la fonction de préposé à la clientèle et de préposé à l'entretien des plateaux et des terrains sportifs, travaillant au service des équipements récréatifs, à la direction de la vie communautaire apparaissent à l'annexe « E ».

2-2.00 RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 2-2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif et le seul représentant de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation et ses amendements en conformité avec le Code du travail.
- 2-2.02 Pour être valide, toute entente individuelle entre un salarié ou un groupe de salariés et l'Employeur, concernant les conditions de travail différentes de celles prévues à la convention, doit être ratifiée par le Syndicat.

2-3.00 DROITS DE LA DIRECTION

- 2-3.01 Le Syndicat reconnaît qu'il est de la fonction de l'Employeur de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et les dispositions de la convention et de la loi.

CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES

3-1.00 RÉGIME SYNDICAL

- 3-1.01 Tout salarié membre du Syndicat lors de l'entrée en vigueur de la convention et tout nouveau salarié qui le devient pendant la durée de cette convention doivent demeurer membre en règle du Syndicat comme condition de maintien de son emploi.
- 3-1.02 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 de la clause 3-1.03.
- 3-1.03 L'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié en raison du fait que le Syndicat l'a refusé comme membre ou l'a expulsé de ses rangs; cependant, un tel salarié demeure assujéti au paiement de la cotisation syndicale.

3-1.04 L'Employeur déduit de la paye de tout salarié régi par la convention un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le Syndicat. L'Employeur le remet au secrétaire-trésorier de ce dernier à chaque mois, pour le mois précédent, en y indiquant le nom des salariés, le montant payé et les heures pour chacun.

À la suite de la réception d'une résolution de l'Assemblée générale modifiant le taux de la cotisation syndicale, l'Employeur s'engage à y donner suite dans les dix (10) jours.

3-1.05 En même temps que la remise des cotisations syndicales, l'Employeur transmet au Syndicat la liste des salariés qui ont quitté l'Employeur et qui n'ont plus de lien d'emploi.

3-1.06 Les formules d'impôt T-4 et relevé 1 indiquent le montant du salaire prélevé à titre de cotisation syndicale.

3-2.00 AFFAIRES SYNDICALES

3-2.01 A) Le Syndicat a droit d'avoir à chaque rencontre paritaire officielle autant de représentants que ceux de l'Employeur à moins d'entente contraire.

B) Le Syndicat doit informer par écrit l'Employeur du nom de ses représentants dans les sept (7) jours suivant leur élection.

C) Le Syndicat peut nommer un substitut pour chacun de ses représentants lors d'absences de ces derniers.

D) L'Employeur reconnaît qu'il est de la fonction du Syndicat de représenter les intérêts de ses membres dans leurs relations avec l'Employeur.

3-2.02 Les fonctions du représentant syndical sont les suivantes :

a) assister ou représenter un salarié 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 l'Employeur ou son représentant;
- c) représenter les salariés aux réunions au Comité d'intérêts mutuels, à celles du Comité de santé et sécurité et à tout autre comité conjoint avec l'Employeur.

3-2.03 Libération pour négociation

Cinq (5) représentants syndicaux peuvent être libérés temporairement de leur travail, sans perte de salaire, ni remboursement, après avoir avisé leur supérieur immédiat, pour la durée de toute séance de négociation de la convention, sauf pendant toute période de grève.

3-2.04 Libération lors d'une audition de grief

Un (1) seul représentant syndical à la fois peut, dans l'exercice de ses fonctions mentionnées au sous-paragraphe a) de la clause 3-2.02, interrompre temporairement son travail; cependant, deux (2) représentants syndicaux peuvent interrompre temporairement leur travail lors d'un arbitrage de la convention collective (le cas échéant).

3-2.05 Deux (2) représentants syndicaux peuvent, dans l'exercice de leurs fonctions mentionnées au sous-paragraphe b) de la clause 3-2.02, interrompre temporairement leur travail.

3-2.06 Trois (3) représentants syndicaux peuvent interrompre temporairement leur travail pour assister aux réunions du Comité d'intérêts mutuels; sur demande du comité visé, un quatrième représentant peut interrompre temporairement son travail pour assister aux réunions du comité et il en est de même pour tout salarié requis par ce comité comme personne ressource (clause 3-2.10).

Chaque participant d'un comité sectoriel de santé et sécurité au travail peut interrompre temporairement son travail pour assister aux réunions des comités. Les co-présidents des comités sectoriels désignés par le Syndicat, peuvent également interrompre temporairement leur travail pour assister aux réunions du comité central de santé et sécurité au travail.



3-2.07 Exceptionnellement, les représentants du Syndicat au Comité de santé et sécurité au travail peuvent être d'autres salariés réguliers de l'Employeur membres du Syndicat, que ceux désignés en vertu de la clause 7-3.08.

3-2.08 A) Dans le cas des clauses 3-2.04, 3-2.05 et 3-02.06, le salarié concerné peut interrompre temporairement son travail, sans perte de salaire, ni remboursement, après avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat, laquelle ne peut être refusée sans motif valable. Le paragraphe C) de la clause 3-3.02 s'applique.

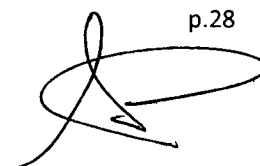
B) Dans le cas de la clause 3-2.03 et des clauses mentionnées au paragraphe A), les représentants autorisés du Syndicat qui sont en congé hebdomadaire lors de l'événement visé bénéficient d'une compensation financière équivalant à une heure de salaire en temps régulier pour chaque heure que dure l'événement. Ces représentants peuvent bénéficier, pour tenir lieu de la compensation financière ci-dessus, d'un congé en temps (une heure pour une heure) convenu avec l'Employeur et pris dans les soixante (60) jours, à défaut de quoi l'Employeur paie la compensation.

En aucun temps, les compensations en argent ou en temps prévues au présent paragraphe ne peuvent donner lieu au paiement de temps supplémentaire, la participation des représentants syndicaux aux événements visés n'étant pas exigée par l'Employeur.

3-2.09 Lors d'une convocation par l'Employeur d'un salarié pour toute matière concernant les conditions de travail prévues à la convention, tel salarié peut être accompagné par le président du Syndicat ou un autre représentant syndical.

3-2.10 Un salarié dont la présence est requise par un comité prévu à la convention, pour assister à une de ses réunions, peut interrompre temporairement son travail, sans perte de salaire, après avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat, laquelle ne peut être refusée sans motif valable. Le paragraphe C) de la clause 3-3.02 s'applique.

3-2.11 Les aviseurs externes des parties ont droit de participer à toutes les réunions relatives à la présente convention collective, après avis donné à l'autre partie dans un délai raisonnable avant la réunion.



3-2.12 **Local pour la tenue de réunions**

Sur demande du Syndicat dans un délai raisonnable, l'Employeur lui fournit un local pour la tenue des 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.

3-2.13 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.

3-2.14 L'Employeur s'engage à fournir 100 copies imprimées et boudinées de la convention collective à la suite de la signature d'une nouvelle convention.

3-2.15 Le salarié régulier qui obtient un emploi ou un poste électif au sein du Syndicat canadien de la fonction publique ou de l'un des organismes syndicaux auxquels il est affilié, peut, moyennant un préavis écrit de trente (30) jours donné à la Ville, obtenir un congé sans traitement pour la durée de son mandat, s'il s'agit d'un poste électif, ou pour une durée n'excédant pas trente-six (36) mois consécutifs s'il s'agit d'un emploi.

3-3.00 **AUTRES LIBÉRATIONS SYNDICALES**

3-3.01 **Congrès et sessions d'études**

Sur demande écrite du Syndicat adressée à l'Employeur au moins trente (30) jours avant le début de l'absence, l'Employeur libère cinq (5) représentants syndicaux désignés officiellement par le Syndicat pour participer aux congrès de ses instances ou à des sessions d'études de nature syndicale; deux (2) autres représentants syndicaux peuvent être libérés pour de telles activités à la condition que les besoins, du volet, et/ou du service le permettent.

- 3-3.02
- A) Sur demande écrite du Syndicat adressée à l'Employeur, l'Employeur, si les besoins du volet, et/ou du service concerné le permettent, libère un ou des officiers du Syndicat pour fins d'activités syndicales internes.
- B) Les libérations visées à la présente clause ne doivent pas occasionner le paiement de temps supplémentaire et, si tel est le cas, celui-ci est assumé par le Syndicat.
- C) La demande d'absence doit respecter les délais suivants :
- absence de deux (2) jours ouvrables et moins : la demande d'absence doit être faite dans les deux (2) premières heures de l'horaire régulier du jour ouvrable précédant l'absence;
 - absence de plus de deux (2) jours à cinq (5) jours ouvrables consécutifs : la demande d'absence doit être remise à l'Employeur au moins cinq (5) jours ouvrables avant le départ;
 - absence de plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs : la demande d'absence doit être remise à l'Employeur au moins dix (10) jours ouvrables avant le départ;
 - s'il s'agit d'une absence prévue pour un samedi, un dimanche ou le lundi, la demande d'absence doit respecter ce qui précède, mais ne peut être faite plus tard que le vendredi matin précédent.

3-3.03 **Banque d'heures pour libérations**

Compte tenu de la répartition des salariés représentés dans différentes directions et services, les libérations prévues aux clauses 3-3.01 et 3-3.02 sont sans perte de traitement jusqu'à un maximum de deux mille six cents (2 600) heures par année complète pour l'ensemble des officiers représentants syndicaux, et ce, pour chacune des années de la convention.

Les heures de libération non utilisées au cours d'une année sont cumulatives et reportées à l'année suivante, et ce, débutant pour les heures inutilisées depuis le 1^{er} janvier 2020.

- 3-3.04 Si le nombre d'heures de libérations excède le nombre d'heures prévues à la banque mentionnée à la clause 3-3.03, le salaire d'un salarié libéré au-delà de ces heures est maintenu et sujet à remboursement par le Syndicat suivant les modalités prévues à la clause 3-3.05.
- 3-3.05 Dans le cas où, le salaire des salariés est remboursable par le Syndicat, tel remboursement doit se faire dans les trente (30) jours d'un état de compte transmis au Syndicat par l'Employeur, 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.
- 3-3.06 Le salarié en congé syndical en vertu des clauses 3-3.01, 3-3.02, 3-3.03, 3-3.04 et 3-3.05 bénéficie des droits prévus à la convention.
- 3-3.07 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 au présent article, tout en respectant la clause 3-3.02; dans ce cas, les clauses 3-3.04 et 3-3.05 s'appliquent en y faisant les adaptations nécessaires.

3-4.00 DOCUMENTATION

- 3-4.01 L'Employeur informe le Syndicat de tout nouvel embauchage d'un salarié assujetti à la convention.
- 3-4.02 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 Ville.
- 3-4.03 Le salarié doit avertir l'Employeur (supérieur immédiat et la Direction de la gestion du capital humain le plus tôt possible de tout changement d'adresse ou de numéro de téléphone.

3-4.04 L'Employeur fournit au Syndicat :

- a) deux (2) fois par année, à intervalles réguliers, la liste des salariés comprenant leur nom, prénom, statut, classe d'emplois, service, volets et la direction à laquelle le salarié est rattaché. Par la même occasion, l'Employeur fournit au Syndicat, l'adresse, le numéro de téléphone et la date de naissance du salarié, le tout tel que porté à sa connaissance;
- b) deux (2) fois l'an, soit en avril et en octobre, la liste des unités motorisées constituant des postes (clause 1-2.22) avec leurs titulaires;
- c) la liste mensuelle des absences en maladie professionnelle ou accident du travail et en assurance-salaire en précisant le début et la fin de la période d'absence;
- d) la liste mensuelle des heures travaillées cumulées des salariés temporaires;
- e) la liste hebdomadaire du temps supplémentaire par lieu de travail;
- f) la liste des contrats visés à l'article 6-4.00 venant à échéance, douze (12) mois avant la fin du contrat;
- g) la liste mensuelle des salariés en congé sans solde ou en congé en traitement différé;
- h) la liste de qualifications aux volets voirie & déneigement, aqueduc & égouts et parcs & espaces verts au début de la période hivernale et de la période estivale.

3-4.05 L'Employeur peut transmettre au Syndicat des listes ou des documents comportant des renseignements nominatifs et personnels. Le Syndicat s'engage à utiliser ces documents uniquement dans le cadre de son devoir de représentation en regard de son mandat et à utiliser ces documents uniquement à ces fins. Il s'engage également à protéger la confidentialité des documents qui lui sont remis conformément à la Loi sur l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels et à ne pas les transmettre à quiconque sans avoir obtenu les autorisations requises.

3-5.00 **AFFICHAGE**

3-5.01 Le Syndicat peut afficher sur les tableaux d'affichage installés aux endroits convenus avec l'Employeur, tout document de nature syndicale.

4-1.00 CONGÉS SOCIAUX

4-1.01 Tout salarié bénéficie des congés sociaux suivants, sans perte de salaire, conformément aux dispositions du présent article.

Le salarié temporaire qui a complété sa période de probation acquiert pour l'année suivante le droit aux avantages de l'article 4-1.00 au prorata des heures travaillées l'année précédente, étant entendu qu'une année compte mille huit cent quatre-vingt-seize (1 896) heures régulières travaillées.

Décès

4-1.02

- a) lors du décès de son conjoint ou de son enfant ou de l'enfant de son conjoint : cinq (5) jours ouvrables y incluant le jour des funérailles ;
- b) lors du décès de son père ou de sa mère : cinq (5) jours ouvrables incluant le jour des funérailles ;
- c) lors du décès de son frère, de sa sœur, de son beau-père ou de sa belle-mère : quatre (4) jours ouvrables à compter du décès ou du lendemain du décès;
- d) lors du décès de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son grand-père, de sa grand-mère, de ses petits-fils ou petites-filles, de son gendre ou de sa bru, de son oncle ou de sa tante, de son neveu ou de sa nièce, de son parrain ou de sa marraine : le jour des funérailles.

4-1.03 Lors d'un décès, le salarié n'a droit au congé que s'il assiste aux funérailles; s'il y assiste et si les funérailles ont lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du lieu de sa résidence, il a droit à une journée additionnelle, sans perte de salaire.

4-1.04 Aux fins d'application de cet article, l'incinération est considérée comme partie de la cérémonie entourant les funérailles.

4-1.05 Malgré la clause 4-1.02, dans le cas où l'inhumation avait lieu à une date ultérieure aux funérailles, le salarié pourra utiliser un des jours de congé prévus pour l'événement et s'absenter du travail sans perte de salaire.

4-1.06 **Mariage**

- a) lors du mariage du salarié : cinq (5) jours ouvrables;
- b) lors du mariage du beau-frère ou de la belle-sœur du salarié, de son enfant, de son frère ou de sa sœur : le jour du mariage.

4-1.07 **Déménagement, incendie ou inondation**

A) **Déménagement**

Lors du changement d'adresse domiciliaire permanente : un (1) jour, soit le jour ou la veille ou le lendemain du déménagement, maximum un (1) jour par année civil.

B) **Incendie ou inondation**

Lors d'un incendie ou d'une inondation au domicile permanent du salarié : une (1) journée.

4-1.08 **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 ou témoin, 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 ou présence comme juré est terminé. Le salarié doit aussi remettre à l'Employeur toute indemnité reçue pour son témoignage ou sa présence comme juré.
- b) Dans le cas où la présence d'un salarié est requise devant un tribunal civil, administratif autre qu'un tribunal d'arbitrage, 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 accumulés.

4-1.09 Les congés sociaux auxquels un salarié peut avoir droit en vertu du présent article ne sont pas accordés et ne sont pas reportables, s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances en vertu de la convention, sauf dans le cas du décès d'un conjoint, d'un enfant ou de l'enfant de son conjoint, du père ou de la mère.

4-1.10 Dans tous les cas mentionnés au présent article, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat et produire à la demande de l'Employeur la preuve ou l'attestation des faits motivant son absence.

4-2.00 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

4-2.01 Les salariés bénéficient, sans perte de salaire, à chaque année, des jours chômés et payés suivants, aux conditions mentionnées au présent article :

- le jour de l'An
- le lendemain du jour de l'An
- le Vendredi Saint
- le lundi de Pâques
- la fête des Patriotes
- la Saint-Jean-Baptiste
- la fête du Canada
- la fête du Travail
- l'Action de Grâce
- la veille de Noël
- le jour de Noël
- le lendemain de Noël
- la veille du jour de l'An
- toute fête civique proclamée chômée par les autorités municipales

4-2.02 Pour bénéficier des jours chômés et payés mentionnés à la clause 4-2.01, le salarié doit être présent à son travail le jour ouvrable précédant ou le jour ouvrable suivant



tel congé à moins que son absence ne soit autorisée par l'Employeur ou par quelque disposition de la convention. Malgré ce qui précède, le salarié ne bénéficie pas des jours chômés et payés lorsqu'il est en congé sans traitement; il en est de même lorsque le salarié est en congé parental (maternité, paternité, adoption) ou en absence pour accident du travail ou accident automobile, ou en assurance salaire s'il bénéficie à ces occasions d'indemnité ou de prestation (exemple : prestations de maternité, de paternité, d'adoption ou prestations parentales, indemnités de la CSST, indemnités de la SAAQ, prestations de la compagnie d'assurance).

- 4-2.03
- A) Lorsqu'un jour chômé et payé coïncide avec un jour non ouvrable, il est reporté au premier jour ouvrable suivant ou à un autre jour convenu entre l'Employeur et le Syndicat.
 - B) Pour les salariés pouvant être requis de travailler sur un horaire régulier de plus de huit (8) heures par jour, l'Employeur crédite au 1^{er} janvier de chaque année, en lieu et place des jours mentionnés à la clause 4-2.01, cent quatre (104) heures par année dans une banque à cet effet.
 - C) Les heures peuvent être prises après autorisation du supérieur immédiat, à la suite d'une demande d'au moins quarante-huit (48) heures à l'avance, par période d'au moins quatre (4) heures; dans l'autorisation de ces congés, le supérieur immédiat tient compte des besoins du service.
 - D) Il est entendu que les jours ou heures de congés accordés en vertu du paragraphe C) de la présente clause, ne pourront être révoqués sans le consentement de l'employé une fois qu'ils auront été accordés.
- D) Le crédit mentionné au paragraphe B) est ajusté au prorata des heures régulières rémunérées dans l'année comme salarié régulier. Aux fins d'application de la présente clause, les heures d'absence lors d'un jour chômé pour lesquelles le salarié régulier reçoit une allocation ou indemnité doivent être déduites de la banque prévue au paragraphe B) (exemple : prestations de maternité, de paternité et d'adoption ou prestations parentales, indemnités de la CSST ou de la SAAQ, indemnités ou prestations de la compagnie d'assurance).

- F) Tout solde non-utilisé de la banque mentionnée au paragraphe B), pour une année, est payable au mois de janvier de l'année subséquente, au taux régulier du salarié en vigueur au mois de décembre précédent.
- 4-2.04 A) En plus des jours chômés et payés mentionnés au présent article, le salarié a droit, sans perte de salaire, à vingt-quatre (24) heures de congé mobile par année pris à un moment à convenir avec l'Employeur. Les heures de congé mobile ne sont pas monnayables ni cumulatives.
- B) Les heures de congé mobile doivent être prises par demi-journée ou journée complète à moins d'entente différente entre l'Employeur et le salarié.
- C) Le nombre d'heures de congé mobile auxquelles un salarié a droit est ajusté au prorata compte tenu du nombre de mois de travail effectués dans l'année, quatre (4) mois de travail donnant droit à huit (8) heures de congé, vingt (20) jours ouvrables équivalant à un (1) mois de travail.
- 4-2.05 Le paiement des jours chômés est basé sur le salaire régulier du salarié selon le taux applicable au moment de la prise du congé.
- 4-2.06 A) Malgré toute disposition contraire, un salarié ne peut être payé plus de huit (8) heures à taux régulier pour un jour chômé et payé auquel il a droit, avec un maximum de cent quatre (104) heures par année.
- B) Pour le salarié dont la journée régulière est de plus de huit (8) heures, un jour chômé programmé ou reporté vaut huit (8) heures. Le salarié anticipe dans l'année courante le nombre d'heures de congé nécessaire pour compléter sa paie normale à même ses crédits de jours chômés (cent quatre (104) heures équivalant aux treize (13) jours mentionnés à la clause 4-2.01).
- 4-2.07 Lorsque l'Employeur veut faire effectuer un travail lors d'un jour chômé mentionné à la clause 4-2.01, les dispositions suivantes s'appliquent :
- a) l'Employeur détermine le nombre d'employés requis, le cas échéant;



- b) la priorité de travail est accordée aux salariés réguliers (payé à deux cents pour cent (200 %)), dans la mesure où ils effectuent habituellement le travail requis dans le cadre de leur horaire normal de travail.
- c) si un seul salarié est requis de travailler en regard de la clause 4-2.07, le salarié qui a le moins de temps sur la liste de temps supplémentaire est appelé à travailler.

4-2.08

A) Le salarié requis de travailler un jour chômé mentionné à la clause 4-2.01 (le jour où le congé est reporté le cas échéant conformément au paragraphe A) de la clause 4-2.03) est payé à deux cent pour cent (200 %) de son salaire régulier pour les heures travaillées.

B) Pour les salariés du Service des matières résiduelles et du Service du traitement des eaux requis de travailler un jour chômé mentionné à la clause 4-2.01 (le jour où la fête est officiellement observée dans la population et non le jour où le congé est reporté le cas échéant conformément au paragraphe A) de la clause 4-2.03) sont payés à deux cents pour cent (200 %) de son salaire régulier pour les heures travaillées.

C) Dans les cas prévus aux paragraphes A) ou B), le salarié visé a aussi droit au paiement de son congé, ou de son congé reporté, le cas échéant, à taux régulier (maximum huit (8) heures); cependant, au lieu de recevoir paiement du congé, le salarié peut les mettre dans une banque pour être repris à un moment à convenir avec l'Employeur, compte tenu des besoins du service.

4-3.00 VACANCES ANNUELLES

4-3.01 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 s'étend du 1^{er} janvier d'une année au 31 décembre de la même année.



4-3.02 A) Au cours de chaque année financière, un salarié a droit aux vacances annuelles suivantes :

- a) s'il a moins d'un (1) an de service continu : huit (8) heures de vacances payées selon son taux de salaire régulier pour chaque mois de service continu jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) heures;
- b) après un an de service continu : quatre-vingts (80) heures de vacances payées selon son taux de salaire régulier;
- c) après deux (2) ans de service continu : cent vingt (120) heures de vacances payées selon son taux de salaire régulier;
- d) après cinq (5) ans de service continu : cent soixante (160) heures de vacances payées selon son taux de salaire régulier;
- e) après dix (10) ans de service continu : cent quatre-vingt-quatre (184) heures de vacances payées selon son taux de salaire régulier;
- f) après quinze (15) ans de service continu : deux cents (200) heures de vacances payées selon son taux de salaire régulier;
- g) après vingt (20) ans de service continu : deux cent vingt-quatre (224) heures de vacances payées selon son taux de salaire régulier;
- h) après vingt-cinq (25) ans de service continu : deux cent quarante (240) heures de vacances payées selon son taux de salaire régulier;
- i) après trente (30) ans de service continu : deux cent quatre-vingts (280) heures de vacances payées selon son taux de salaire régulier.

B) Aux fins du présent article :

- a) un mois de service continu, est un mois où le salarié reçoit une rémunération pour plus de la moitié des jours ouvrables;
- b) le taux de salaire régulier est le taux de salaire du salarié visé au moment de la prise de ses vacances.



- C) Dans le cas du sous-paragraphe d) de la clause 4-3.02, si un salarié n'a pas acquis cinq (5) années de service continu au 1^{er} janvier de l'année concernée mais qu'il doit l'acquérir avant le 30 juin suivant, il a droit à une anticipation du quantum de vacances comme s'il avait déjà accumulé cinq (5) années de service.
- 4-3.03 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.
- 4-3.04 Afin de permettre aux salariés d'exprimer un premier et un deuxième choix de vacances, le salarié inscrit au plus tard le 31 mars son choix de vacances en tenant compte des heures disponibles dans sa banque de vacances inscrite sur le bordereau de paie en début d'année. La grille nécessaire pour effectuer le choix de vacances est fournie par la même occasion.
- 4-3.05 Les vacances pourront être prises en une ou plusieurs périodes, mais ne pourront pas être prises par période de moins de cinq (5) jours consécutifs (ou de moins de quatre (4) jours consécutifs pour ceux dont la semaine de travail est sur quatre (4) jours) incluant les jours chômés, à moins d'entente entre les parties. Cependant, sous réserve des besoins du service, l'Employeur autorise un salarié à fractionner une période d'au maximum cinq (5) jours de vacances en période d'un ou multiples d'un (1) jour. L'Employeur peut, pour des motifs sérieux, refuser le fractionnement.
- 4-3.06 Dans son premier choix de vacances, le salarié ne peut choisir une période de plus de quatre (4) semaines de vacances (à l'inclusion de jours chômés et payés, le cas échéant).
- 4-3.07 L'Employeur détermine les périodes de prise de vacances en tenant compte des choix de chaque salarié, de leur ancienneté et des besoins du service.
- 4-3.08 La liste des vacances autorisées par l'Employeur est affichée sur les lieux du travail au plus tard dans la première semaine d'avril.



4-3.09 Si les choix du salarié sont refusés, l'Employeur l'invite à effectuer un nouveau choix et les vacances doivent être déterminées au plus tard le 1^{er} mai pour tous les salariés.

4-3.10 Il est loisible à un salarié de changer la date choisie pour ses vacances si l'Employeur y consent, en tenant compte du choix des vacances des autres salariés.

4-3.11 Sur demande du salarié, quinze (15) jours avant sa période de vacances, sa rémunération lui sera remise avant son départ.

4-3.12 Le salarié qui quitte le service de l'Employeur a droit à une indemnité proportionnelle aux vacances annuelles accumulées à la date de son départ et non prises.

En cas de décès d'un salarié, ses ayants droit ou héritiers légaux ont droit à une indemnité équivalente aux jours de vacances auxquels avait droit ce salarié et qu'il n'a pas pris, le tout conformément au présent article.

4-3.13 A) Le salarié victime d'un accident ou accident du travail subi ou d'une maladie professionnelle et non rétabli au début de sa période fixée de vacances peut reporter ses vacances à une date ultérieure convenue entre lui et l'Employeur.

B) 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. Dans ce cas, le salarié voit ses vacances reportées en fonction de son invalidité, et ce, à compter de la première journée de l'hospitalisation.

Pour bénéficier de cet avantage le salarié doit fournir les pièces justificatives pertinentes et informer la Direction de la gestion du capital humain dès son hospitalisation et fournir un certificat médical dans les trois (3) jours suivants.

4-3.14 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 six (6) 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 de la Ville.

4-3.15 Un salarié absent en raison d'un accident de travail indemnisé par la CNESST 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 douze (12) premiers mois de son absence. S'il n'est pas en mesure de reprendre le travail, un paiement correspondant aux heures de vacances accumulées avant le début de son absence de même que celles accumulées durant les douze (12) premiers mois de son absence lui est versé à son départ de la Ville.

4-3.16 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 l'Employeur.

4-3.17 Le salarié qui prend sa retraite durant l'année courante a droit à quarante (40) heures de vacances supplémentaires.

4-4.00 DROITS PARENTAUX

4-4.01 À moins de stipulations 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.

4-4.02 Le présent article n'a 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'appliqueront alors en faisant les adaptations nécessaires.

4-4.03 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).

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.

En conséquence, le salarié exclu des bénéficiaires des prestations du RQAP ou déclaré inadmissible, est également exclu du bénéfice de toute indemnité.

4-4.04 Le total des montants reçus par le salarié pendant les semaines où il reçoit l'indemnité de l'Employeur en vertu du présent article, ne peut dépasser quatre-vingt-quinze pour cent (95%) de son salaire hebdomadaire de base (en tenant compte de toute prestation reçue du RQAP, de toute rémunération et de toute autre indemnité).

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

4.4.06 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.

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-quinze pour cent (95%) de son salaire hebdomadaire de base.

4-4.07 La salariée doit fournir dans les premiers mois de sa grossesse un certificat médical attestant de la date probable de l'accouchement.

4-4.08 La salariée doit donner un préavis écrit au directeur, au moins trois (3) semaines avant la date du début de son congé maternité. Cet avis précise la date de son départ pour son congé et la date prévue de retour au travail.



- 4-4.09 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.
- 4-4.10 La salariée dont l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, 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 particuliers.
- 4-4.11 Dans ce cas, la salariée donne à l'Employeur un préavis de deux (2) semaines avant son retour prématuré au travail, ainsi qu'avant son second retour après avoir complété son congé de maternité.
- 4-4.12 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.
- 4-4.13 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 bénéficie du régime d'absences en maladie ainsi que du régime d'assurance salaire (dans la mesure où il est applicable), prévus à la convention.
- 4-4.14 A) 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.
- B) Lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement, la salariée visée bénéficie du régime d'absences en maladie, ainsi que du régime d'assurance salaire (dans la mesure où il est applicable), prévus à la convention.

- C) La salariée enceinte a également droit à un congé de maternité tel qu'il est défini à la clause 4-4.15 dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.
- 4-4.15 La salariée régulière ayant complété au moins un (1) an de service au moment de son accouchement, bénéficie, pour chacune des semaines de son congé de maternité (vingt (20) semaines), d'une indemnité versée par l'Employeur égale à la différence entre quatre-vingt-quinze pour cent (95%) de son salaire hebdomadaire de base et les prestations (de maternité ou parentales) qu'elle reçoit du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).
- 4-4.16 Le paiement de l'indemnité prévue à la clause 4-4.15 est conditionnel à l'acceptation de la demande de prestations de la salariée par le RQAP.
- 4-4.17 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.
- 4-4.18 Durant son congé de maternité la salariée continue, si elle le désire, à participer aux avantages sociaux prévus à la convention, à la condition d'effectuer le paiement de ses cotisations; dans ce cas, l'Employeur assume sa part.
- 4-4.19 Après le congé de maternité, l'Employeur réinstalle la salariée dans son poste régulier, celle-ci bénéficiant des droits dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail. À l'expiration de son congé de maternité, la salariée doit produire un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre le travail.
- 4-4.20 À l'expiration de son congé de maternité ou, le cas échéant, du congé parental prévu aux clauses 4-4.21 à 4-4.27, la salariée régulière concernée peut, après préavis de trente (30) jours à l'Employeur, bénéficier d'un congé sans solde additionnel de douze (12) mois.

Pendant cette période de congé sans solde, la salariée conserve les bénéfices des régimes d'assurances à la condition d'assumer intégralement la part de l'Employeur et la sienne dans ces régimes.

Congé parental

4-4.21 Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant n'ayant pas atteint l'âge à compter duquel un enfant est tenu de fréquenter l'école 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.

4-4.22 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 à l'employé 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.

4-4.23 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.

4-4.24 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.

4-4.25 Le salarié qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé est présumé avoir démissionné.

4-4.26 Durant son congé parental l'employé continue, s'il le désire, de participer aux avantages sociaux prévus à la convention, à la condition d'effectuer le paiement de ses cotisations; dans ce cas, l'Employeur assume sa part.

4-4.27 Lors d'un congé de maternité ou parental, l'Employeur accepte de reporter tout paiement des jours fériés, des jours de maladie, des banques d'heures accumulées, à la date de la fin du congé de maternité ou du début du congé parental.

4-4.28 **Congé de naissance**

Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le septième jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

4-4.29 **Congé pour adoption**

Le salarié ou la salariée qui adopte légalement un enfant a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé doit se situer après la date de la prise en charge définitive de l'enfant.

4-4.30 Conformément à la clause 4-4.01, les clauses 4-4.28 et 4-4.29 ne limitent en rien le congé de paternité et le congé pour adoption auquel le salarié peut être admissible, le cas échéant, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

4-4.31 L'annexe « F » énonce le sommaire à titre indicatif de certaines dispositions du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) relativement au congé de maternité, au congé de paternité et au congé pour adoption, le tout sous réserve de toute modification pouvant être apportée à la Loi.

4-5.00 ASSURANCE COLLECTIVE ET CONGÉS DE MALADIE

Assurance collective

4-5.01 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 annexe « G ».

4-5.02 L'Employeur supporte, au global, cinquante pour cent (50 %) des primes du régime d'assurance collective, l'autre cinquante pour cent (50 %) étant supporté par les salariés; le cas échéant, les ajustements devront être faits avec les salariés visés.

4-5.03 Le régime d'assurance collective applicable est maintenu suivant les garanties et couvertures actuellement en vigueur.

Congés de maladie

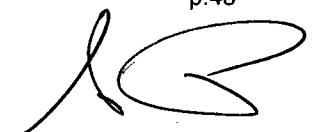
4-5.04 L'Employeur accorde à chaque salarié régulier à son service, au 1^{er} janvier de chaque année, un crédit annuel de quarante-huit (48) heures de congé de maladie, cumulatives dans l'année jusqu'à un maximum de quatre-vingt-seize (96) heures.

4-5.05 Dans sa première année de service et lors de l'année de son départ, les crédits d'heures de maladie applicables à un salarié et prévus au présent article, s'appliquent au prorata du temps travaillé dans l'année.

4-5.06 Le salarié doit utiliser les heures de congé de maladie pour couvrir la perte résultant du délai de carence prévu au régime d'assurance salaire. Toutefois, le salarié qui ne dispose plus d'heures de maladie, peut utiliser des jours de vacances ou ses heures en banque pour couvrir la perte résultant du délai de carence.

4-5.06 Sous réserve de la possibilité pour le salarié d'accumuler d'année en année ses heures de maladie non prises, conformément à la clause 4-5.04, le crédit d'heures non utilisé dans une année, est monnayé et payé au taux de salaire en vigueur durant cette année; le paiement est effectué en janvier de l'année suivante.

4-5.08 En cas de départ volontaire, de congédiement ou de décès d'un salarié, l'Employeur établira la proportion du crédit annuel auquel un salarié a droit en fonction du nombre de mois d'emploi dans l'année en cours. Selon le cas, l'Employeur remboursera au salarié le solde non utilisé du crédit ainsi calculé ou le salarié remboursera l'Employeur, à partir du crédit utilisé auquel il n'a pas droit, dans les deux (2) cas, au salaire du salarié au moment de son départ ou de son décès.



- 4-5.09 Après toute absence de maladie de trois (3) jours ouvrables consécutifs ou plus, le salarié devra se présenter au travail muni d'un certificat médical attestant du bien-fondé de son absence et de sa durée.
- 4-5.10 Sur demande du directeur de la direction ou de la directrice de la Direction de la gestion du capital humain, lorsque l'Employeur juge qu'il y a abus de la part d'un salarié, ce dernier devra fournir dans les soixante-douze (72) heures qui suivent l'heure où il devrait être normalement au travail, un certificat médical indiquant la nature exacte de sa maladie et la date probable de son retour au travail, le cas échéant.
- 4-5.11 A) L'Employeur peut faire examiner le salarié malade par un médecin de son choix aussi souvent qu'il le juge nécessaire; le médecin décide si l'absence du salarié est motivée et détermine la date à laquelle le salarié peut reprendre le travail.
- B) Le salarié a également le droit de se faire représenter par son propre médecin. Si son médecin et celui de l'Employeur diffèrent d'opinion, ils recommandent, dans les meilleurs délais, la nomination d'un troisième médecin dont la décision est finale. Les honoraires du troisième médecin sont payés à part égale par l'Employeur et par le salarié concerné.
- 4-5.12 La Ville avance à chaque semaine, au maximum pendant vingt-six (26) semaines, au salarié malade un montant équivalant aux prestations qu'il est en droit de recevoir en vertu des dispositions prévues par le régime d'assurance de salaire de courte durée en vigueur, à condition que le salarié lui cède par écrit le montant correspondant à ces prestations.
- 4-5.13 Le salarié qui s'absente pour cause de maladie ou autre, doit se rapporter à son supérieur le plus tôt possible avant le début de sa journée de travail, à moins d'impossibilité pour lui de le faire, auquel cas il doit se rapporter à son supérieur le plus tôt possible.
- 4-5.14 Le salarié qui a été absent de son travail pour cause de maladie ou autre, doit l'indiquer sur le formulaire prescrit dans les vingt-quatre (24) heures suivant son retour au travail et le remettre à son supérieur.



4-6.00 RÉGIME DE RETRAITE

4-6.01 Le régime de retraite applicable actuellement (voir les grandes lignes du règlement de ce régime à l'annexe « H ») est maintenu:

- A) L'âge facultatif de retraite (sans réduction dans le montant de la rente) passe à 61 ans pour le service reconnu en 2013 et à 60 ans pour le service reconnu à compter de 2014.
- B) La prestation normale de retraite pour les années 2011 et suivantes est de 2 % du salaire final moyen moins 0,1 % du MGA final moyen, multiplié par le nombre d'années de service reconnu.
- C) La prestation annuelle de raccordement (pour le participant qui se retire à compter de son âge de retraite facultative) pour les années 2011 et suivantes est égale à 0,5 % du moins élevé entre le salaire final moyen ou du MGA final moyen (au lieu de 0,2 %) multiplié par le nombre d'années de service reconnu postérieures au 1^{er} janvier 2011.

4-6.02 Les dispositions du régime de retraite relatives aux salariés couverts par la convention (cols bleus) ne peuvent être modifiées sans l'accord du Syndicat sauf en cas de modification rendue nécessaire à la suite d'un changement apporté dans les textes législatifs ou procédures gouvernementales.

4-7.00 PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

4-7.01 Le salarié qui se porte candidat à une élection provinciale, fédérale ou municipale, obtient sur demande un congé sans solde qui va de la déclaration des élections à la dixième (10^e) journée qui suit le jour des élections ou pour toute autre période plus courte située entre ces deux événements.

4-7.02 Le salarié candidat à une élection fédérale ou provinciale est soumis à la Loi sur les élections.

- 4-7.03 Le salarié élu à une élection provinciale, fédérale ou municipale est mis en congé sans traitement pour une durée maximale de deux (2) mandats. Lors de son retour, l'Employeur réintègre le salarié dans son poste, sous réserve de tous mouvements de personnel pouvant intervenir, conformément à la convention.
- 4-7.04 Dans les trente (30) jours de la fin de son mandat, le salarié doit signifier à l'Employeur sa décision de revenir au travail, à défaut de quoi il est considéré avoir démissionné.
- 4-7.05 Les clauses 4-11.06 et 4-11.07 s'appliquent au salarié qui obtient un congé sans solde prévu au présent article.

4-8.00 PERFECTIONNEMENT ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

- 4-8.01 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 perfectionnement et le développement des compétences du personnel comme un levier stratégique important pour assurer la performance organisationnelle.

L'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'importance d'assurer la formation et le perfectionnement professionnel des salariés et ils s'engagent à collaborer à cette fin, notamment au Comité d'intérêts mutuels.

À cet effet, l'Employeur s'engage dans les 12 mois suivants la signature de la convention à initier la mise en œuvre d'un programme de qualification et/ou de formation à l'interne permettant aux salariés de se qualifier et/ou d'acquérir des connaissances leur permettant d'être admissible à de nouveaux postes.

- 4-8.02
- A. Les représentants des parties au Comité d'intérêts mutuels forment un sous-comité spécial relatif au perfectionnement et au développement des compétences.
 - B. Un tel sous-comité est formé d'au plus trois (3) représentants de chaque partie au Comité d'intérêts mutuels.



- C. Le sous-comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties à une date fixée d'un commun accord.
- D. La clause 3-2.08 s'applique aux membres du sous-comité en y faisant les adaptations nécessaires.

4-8.03 Le mandat du sous-comité est notamment :

- A) de collaborer à l'établissement d'une procédure pour le traitement ou l'analyse des demandes relatives au perfectionnement et au développement (à l'inclusion des différentes demandes émanant soit des salariés soit de l'Employeur);
- B) de collaborer à l'élaboration des programmes de formation ou de perfectionnement;
- C) de faire toute recommandation appropriée à la Ville relativement au perfectionnement et au développement, particulièrement en ce qui concerne la répartition et l'utilisation du budget alloué de formation.

- 4-8.04
- A) Le perfectionnement se définit comme étant des activités qui visent l'acquisition de connaissances ou compétences liées au savoir-faire ou savoir-être (attitude) qui sont en lien direct avec les fonctions immédiates occupées par la personne salariée et requis par l'Employeur. Les activités de perfectionnement visent principalement la mise à jour et le maintien des compétences du personnel pour l'exercice de leur emploi.
 - B) Pour le maintien d'un haut niveau de compétence professionnelle, tous les salariés sont dans l'obligation de prendre part à toutes les activités de formation ou de perfectionnement requis, par l'Employeur. Le présent paragraphe ne s'applique pas si le salarié est en vacances.

4-8.05 Lorsqu'un salarié suit des cours, à la demande de l'Employeur conformément à la clause 4-8.04, il le fait sans perte de traitement et les frais assumés par l'Employeur sont les suivants :

- frais de scolarité;



- manuels scolaires et autres documents didactiques requis par l'institution d'enseignement;
- frais de séjour et de déplacement selon la politique en vigueur à la ville, le tout sur présentation de pièces justificatives.

4-8.06 Les cours visés à la clause précédente sont suivis dans la mesure du possible à l'intérieur des heures normales de travail.

Si les cours doivent être suivis en dehors des heures normales de travail, il doit y avoir consultation préalable du Syndicat et les heures pour suivre les cours sont comptabilisées au crédit du salarié et pourront être reprises en temps dans les trois (3) mois suivant l'activité, à un moment à convenir avec l'Employeur, une heure de cours équivalent à une heure de congé.

4-8.07 Le développement se définit comme étant des activités qui visent l'acquisition de connaissances ou de nouvelles compétences liées au savoir-faire ou savoir-être (attitude). De plus, elles sont associées à des besoins prévisionnels de main-d'œuvre. Ces activités ne sont pas forcément en lien direct avec les fonctions immédiates ou l'emploi occupé par le salarié. Ce type d'activité répond à un intérêt signifié par le salarié pour une progression de carrière ou son développement professionnel.

4-8.08 Lorsqu'un salarié participe à une activité de développement 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 conformément à la clause 4-8.05.

4-8.09 Le salarié qui désire suivre de sa propre initiative des activités de développement incluant une formation académique en dehors de sa semaine régulière et de son horaire régulier de travail, et ce, sans traitement, peut demander une aide financière. Pour avoir droit à cette aide financière, le salarié doit préalablement à son inscription, avoir obtenu la recommandation de son supérieur immédiat et l'autorisation de la Direction de la gestion du capital humain le tout conformément à la procédure et à la politique établie par l'Employeur et minimalement que le cours suivi soit :

1. reconnu dans les structures actuelles du monde de l'éducation;

2. approuvé par la Direction de la gestion du capital humain qui voit à évaluer la formation requise, les relations positives avec les fonctions exercées et avec la nature des services municipaux.

Dans le cas où la demande est acceptée par le supérieur et autorisée par la Direction de la gestion du capital humain, l'Employeur rembourse cent pour cent (100 %) des frais d'inscription et de scolarité sur présentation de la facture et ce montant est réparti comme suit :

- cinquante pour cent (50 %) lors de l'inscription;
- cinquante pour cent (50 %) lors de l'attestation de la réussite du cours.

Conditionnellement à ce que les attestations relatives à l'inscription et à l'assiduité aux cours soient présentées en même temps qu'une preuve de réussite du cours.

- 4-8.10 Le salarié qui quitte l'Employeur au cours des deux (2) années suivant la fin des cours, doit rembourser à l'Employeur, conformément à la clause 5-8.02, proportionnellement au temps de service accompli suivant la fin de ces 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.

4-9.00 PROTECTION JUDICIAIRE

- 4-9.01 L'Employeur s'engage à assurer, à ses frais, une défense pleine et entière au salarié qui est poursuivi par suite d'actes posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions en tant que salarié de l'Employeur.

- 4-9.02 L'Employeur assume, au lieu et place de tout salarié, le paiement de toute condamnation pouvant être prononcée contre tel salarié, à 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 en tant que salarié, mais jusqu'à concurrence seulement du montant pour lequel le salarié n'est pas déjà indemnisé par une autre source, pourvu que :

- a) le salarié ait donné à l'Employeur, dès que raisonnablement possible, un avis circonstancié écrit concernant toute réclamation qui lui est faite;



- b) qu'il n'ait admis aucune responsabilité quant à telle réclamation;
- c) qu'il cède à l'Employeur, jusqu'à concurrence du montant de la perte ou du dommage assumé par lui, ses droits de recours contre les tiers et signe tous les documents requis par l'Employeur à cette fin.

4-9.03 Le salarié a droit d'adjoindre, à ses frais personnels, son propre procureur au procureur choisi par l'Employeur.

4-10.00 ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

4-10.01 Les dispositions du présent article concernent le salarié victime d'un accident du travail, d'une lésion professionnelle ou d'une maladie professionnelle, couvert par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A-3.001).

Les dispositions prévues à la convention ne peuvent avoir pour effet de restreindre l'application des dispositions prévues à la loi mentionnée à l'alinéa précédent.

4-10.02 Dans le cas d'accident du travail, l'Employeur s'engage à ce que les mesures soient prises, à ses frais, pour que les premiers secours soient donnés au salarié blessé, et pour qu'il soit transporté dans un établissement de santé, chez un professionnel de la santé ou à sa résidence, selon ce que requiert son état.

Dans le cas où le salarié ne peut exprimer son choix avant d'être transporté dans un établissement de santé, il est présumé accepter l'établissement de santé choisi par l'Employeur.

L'Employeur paie au salarié blessé sa journée de travail.

4-10.03 Le salarié accidenté du travail ou victime d'une maladie professionnelle doit faire rapport à son supérieur immédiat avant de quitter son lieu de travail, lorsqu'il en est capable ou sinon dès que possible.

Il doit compléter les formulaires requis dans les plus brefs délais.



4-10.04 L'Employeur met à la disposition des salariés une trousse adéquate de premiers soins à un endroit facilement accessible en tout temps.

4-10.05 L'Employeur peut exiger d'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une lésion professionnelle que celui-ci se soumette à l'examen d'un professionnel de la santé qu'il désigne.

Lorsque l'Employeur requiert ainsi un examen médical du salarié, il lui donne les raisons qui l'incitent à le faire et il assume le coût de cet examen et les dépenses qu'engage le salarié pour s'y rendre.

4-10.06 Dans le cas d'accident du travail ou de lésion professionnelle, l'Employeur avance à chaque semaine au salarié visé un montant correspondant à celui qu'il est en droit de recevoir de la Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), conformément à la loi, et ce, pour la durée de son incapacité, sans cependant excéder vingt-six (26) semaines, sous réserve de ce qui suit :

- a) le salarié doit signer les formules appropriées afin de permettre à l'Employeur de récupérer, auprès de la Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), les avances faites au salarié;
- b) le salarié s'engage à remettre à l'Employeur toute somme qu'il pourrait recevoir de la Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) pour toute absence du travail qui lui aurait déjà été payée par l'Employeur;
- c) dans l'éventualité où la Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) jugeait que l'arrêt de travail du salarié concerné ne le rend pas admissible à quelque indemnité, le salarié s'engage à remettre à l'Employeur toute somme payée par ce dernier, pendant le temps d'absence, et l'autorise à déduire sur son salaire toute somme ainsi due, conformément et dans la mesure prévue à l'article 5-8.00; le présent alinéa s'applique sous réserve de toute entente entre le Syndicat et l'Employeur et le salarié visé.

4-10.07 Dans le cas de contestation auprès des instances de la CNESST, l'Employeur ne peut interrompre le paiement du traitement du salarié (avance) sauf dans l'un ou l'autre des cas suivants :



- a) une décision de dernière instance défavorable au salarié a été rendue par la CNESST (à l'inclusion de la Commission des lésions professionnelles);
- b) vingt-six (26) semaines se sont écoulées depuis le début de l'absence.

4-10.08 L'Employeur peut assigner temporairement un salarié ne pouvant accomplir le travail habituel à la suite d'un accident du travail à un autre travail compatible avec son état, même si sa lésion professionnelle n'est pas consolidée, le tout sous réserve et suivant les modalités prévues à l'article 179 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Dans un tel cas et dans la mesure du possible, l'Employeur offre au salarié un travail temporaire s'apparentant aux qualifications du salarié et à son horaire de travail, sans limiter cependant l'application de l'article 179 précité.

4-11.00 CONGÉ SANS SOLDE

4-11.01 L'Employeur peut, suivant les modalités convenues avec le salarié et compte tenu des besoins du service, accorder un congé sans solde.

4-11.02 La demande d'obtention de tout congé sans solde doit être faite par écrit et en préciser les motifs, au moins soixante (60) jours avant l'absence, s'il s'agit d'un congé de plus de trente (30) jours et au moins trente (30) jours avant l'absence pour un congé de trente (30) jours ou moins.

4-11.03 Malgré la clause 4-11.01, un salarié qui a complété deux (2) ans de service peut obtenir un congé sans solde pour études en lien avec ses fonctions ou des fonctions qu'il peut être appelé à remplir chez l'Employeur.

Ce congé est pour un minimum de trois (3) mois et un maximum de deux (2) ans.

Pendant le congé pour études, le salarié visé continue d'accumuler son ancienneté, et ce, malgré toute disposition contraire.



- 4-11.04 Un salarié ayant complété cinq (5) ans de service peut bénéficier d'un congé sans solde de trente et un (31) jours à un (1) an avec autorisation expresse de l'Employeur et si les besoins du service le permettent.
- 4-11.05 Un salarié ayant bénéficié du congé visé à la clause précédente ne peut formuler une nouvelle demande de congé sans solde avant d'avoir complété, après son retour, cinq (5) années de service.
- 4-11.06 Le salarié ainsi libéré peut continuer à participer au régime d'assurance collective en vigueur à la condition de payer les contributions du salarié et de l'Employeur.
- 4-11.07 Le salarié peut participer au régime de retraite prévu à la convention en payant sa part et celle de l'Employeur.
- 4-11.08 Le salarié peut se présenter aux examens de promotion; à cette fin, l'Employeur doit l'aviser sans délai du concours par courrier recommandé, à la dernière adresse connue, avec copie au Syndicat. Si la promotion lui est accordée, il devra prendre charge de sa nouvelle fonction dans les trente (30) jours suivant sa nomination.
- 4-11.09 Le salarié peut mettre fin à son congé sans solde avant terme, après préavis écrit de trente (30) jours à la Direction de la gestion du capital humain et à la direction du volet et/ou du service à laquelle le salarié appartient.
- 4-11.10 Pour les congés de plus de trente (30) jours, l'Employeur remet sur demande au salarié l'indemnité correspondant aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde.
- 4-11.11 Les congés mentionnés aux clauses 4-11.03 et 4-11.04 sont des congés à temps complet; cependant, l'Employeur peut accorder tels congés sans solde à temps partiel suivant les modalités qu'il détermine.

4-11.12 À l'expiration de son congé, le salarié réintègre le poste qu'il détenait à son départ sous réserve de tout mouvement de personnel pouvant intervenir en son absence, conformément à la convention.

4-12.00 CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

4-12.01 Définition

Le régime de congé à traitement différé permet à un salarié de travailler à traitement réduit pendant un certain nombre d'années et ainsi de bénéficier d'un congé au cours duquel il reçoit le même traitement réduit.

Ce régime comprend, dans un premier temps, une période de contribution du salarié et, par la suite, une période de congé.

4-12.02 Durée du régime

La durée de participation au régime peut être d'une (1), de deux (2), de trois (3), de quatre (4) ou de cinq (5) années, tel qu'il est prévu à la clause 4-12.08.

4-12.03 Durée du congé (période de congé)

La durée du congé peut varier de six (6) mois à un (1) an, au choix du salarié qui en fait la demande.

Conditions d'admissibilité

4-12.04 L'Employeur peut, si les besoins du service le permettent, accorder un congé à traitement différé au salarié qui répond aux conditions suivantes :

- 1) Avoir le statut de salarié régulier depuis plus de cinq (5) ans;
- 2) Adresser sa demande à l'Employeur en y précisant :
 - la durée de la période de contribution;
 - la durée du congé;
 - le moment de la prise de congé.



- 3) Ne pas être en période d'invalidité ou en congé sans solde lors de l'entrée en vigueur du contrat;

Avoir cumulé, avant son départ, les sommes qui lui seront versées, à titre de salaire, pendant son congé;

- 4) À moins d'extension prévue au contrat, le régime de congé à traitement différé peut s'appliquer uniquement selon ce qui est stipulé au contrat. Il en va de même pour la durée du congé et les pourcentages déterminés au tableau apparaissant à la clause 4-12.08.

4-12.05 L'Employeur et le salarié, bénéficiant du régime de congé à traitement différé, doivent signer le contrat prévu à cette fin, tel qu'il apparaît à l'annexe « I ».

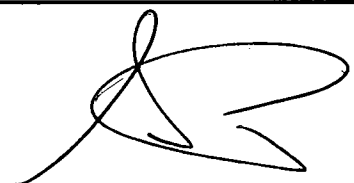
4-12.06 Le salarié qui a bénéficié du régime de congé à traitement différé peut adresser une nouvelle demande à l'expiration d'une période de cinq (5) ans suivant la fin du premier contrat.

4-12.07 Il est entendu par les parties que les modalités prévues au contrat sont sujettes à l'approbation par les différents ministères du Revenu.

4-12.08 **Salaire**

DURÉE DU CONGÉ	DURÉE DE PARTICIPATION AU RÉGIME				
	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	50,00%	75,00%	83,34%	87,50%	90,00%
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%

4-12.09 En aucun temps il ne peut être remis au salarié plus d'argent qu'il en a mis (plus les intérêts, le cas échéant).



5-1.00 SALAIRES ET CLASSES D'EMPLOIS

5-1.01 Les salaires et classes d'emploi apparaissent à l'annexe « A ».

5-2.00 DÉTERMINATION DE L'ÉCHELON

5-2.01 Lors de l'embauche, le salarié est classé au premier échelon de l'échelle de traitement qui lui est applicable; malgré ce qui précède, l'Employeur peut le classer à un échelon supérieur, compte tenu de son expérience, son expertise ou la rareté de main-d'œuvre.

5-2.02 La durée de séjour dans un échelon est normalement d'une année et chaque échelon correspond à une année d'expérience chez l'Employeur.

5-2.03

- A) Pour les salariés réguliers à temps complet l'avancement d'échelon est consenti à sa date anniversaire d'entrée en service.
- B) Pour les salariés réguliers à temps complet qui étaient à l'emploi avant le 1^{er} janvier 2021, l'avancement d'échelon déjà établi au 1^{er} janvier ou 1^{er} juillet, est maintenu.
- C) Le salarié temporaire qui obtient le statut de salarié régulier à temps complet progresse d'échelon dès que ses heures travaillées depuis son entrée en service lui permettent d'avancer d'échelon. Par la suite, il progresse d'échelon à la date anniversaire de son dernier avancement d'échelon.

5-2.04 Malgré ce qui précède, l'avancement d'échelon n'est pas accordé dans les cas d'invalidité (autre qu'un accident du travail) et dans le cas d'un congé sans solde si, dans ces cas, le salarié n'a pas travaillé au moins six (6) mois dans l'année.



- 5-2.05 A) Malgré toute disposition contraire, autre que le paragraphe B) suivant, l'avancement d'échelon d'un salarié régulier à temps partiel, d'un salarié régulier saisonnier ou d'un salarié temporaire est consenti dès que le salarié visé a travaillé mille sept cent cinquante (1 750) heures régulières.
- B) Malgré toute disposition contraire pour le salarié préposé à la clientèle, l'avancement d'échelon est consenti dès que le salarié visé a travaillé six cents (600) heures régulières.

5-2.06 Pour les fins de progression salariale seulement, le salarié qui a travaillé mille huit cent quatre-vingt-seize (1 896) heures régulières en affectation temporaire dans une classe d'emploi supérieure, peut avancer d'échelon selon les conditions suivantes.

Le salarié qui a atteint le maximum des échelons prévus dans sa classe d'emploi à l'embauche par l'application de l'article 5-2.05 et qui est limité dans sa progression d'échelon par l'application de l'article 5-3.01, après qu'il ait effectué mille huit cent quatre-vingt-seize (1 896) heures régulières travaillées en affectation temporaire dans n'importe quelle classe d'emploi d'une classe salariale supérieure, se voit accorder une progression d'échelon dans la classe salariale immédiatement supérieure à sa classe salariale où il se voit limité dans sa progression d'échelon et dans le cas d'un salarié aux équipements récréatifs (EQR) sur la classe salariale immédiatement supérieure à la classe d'emploi de préposé à l'entretien ménager à la condition qu'il n'ait pas accumulé la majorité de ses heures dans cette classe d'emploi, sinon il progresse dans cette classe salariale de cette classe d'emploi.

En application de ce qui précède et seulement lorsque le salarié a atteint le maximum des échelons de sa classe d'emploi dans cette classe salariale supérieure, le salarié se voit accordé les avantages salariaux de cette classe d'emploi pour les fins de progression d'échelons en règle de promotion selon l'article 5-3.01 et une affectation secondaire lui est accordée dans la classe salariale supérieure à la condition qu'il possède les qualifications requises pour cette classe d'emploi, sinon il demeure sur sa classe d'emploi à l'embauche en conservant le même échelon. En cas d'affectation dans une classe d'emploi d'une classe salariale inférieure, le salarié temporaire obtient le salaire de la classe d'emploi qu'il occupe temporairement pour le temps fait en conservant le même échelon.

De plus, si le salarié continue de travailler sur une classe d'emploi d'une classe salariale supérieure, le présent article s'applique à nouveau lorsqu'il a atteint le maximum des échelons de sa nouvelle classe salariale.



Toutefois, en appliquant les dispositions précédentes, si le salaire dans une affectation secondaire d'une classe supérieure est inférieur au salaire de l'affectation secondaire d'une classe moins élevée pour un salarié, la règle de promotion est alors calculée à partir du salaire de l'affectation secondaire la moins élevée et non à partir de son titre générique.

5-2.07 En aucun cas, un salarié ne peut avancer de plus d'un échelon par année, sous réserve de la clause 5-2.06.

- A) Lors d'une promotion (à l'inclusion d'une promotion temporaire), le salarié est intégré à l'échelon de la nouvelle échelle salariale qui lui est applicable, dont le traitement est immédiatement supérieur à celui qu'il recevait dans son ancienne classe d'emplois, le cas échéant.
- B) L'augmentation résultant de l'application de l'alinéa précédent doit être au moins égale à l'écart entre les deux (2) premiers échelons de la nouvelle classe d'emplois du salarié, à défaut de quoi il se voit attribuer un échelon additionnel.

5-2.08 Le présent article s'applique sous réserve de toute disposition spécifique contenue à l'annexe « A » concernant l'intégration d'un salarié dans les nouvelles échelles de salaire.

5-3.00 AFFECTATION TEMPORAIRE

- 5-3.01
- A) Le salarié affecté temporairement à un emploi autre que celui qu'il occupe régulièrement et qui est équivalent à une promotion obtient l'échelon de la classe de l'emploi qu'il occupe temporairement pour le temps fait, conformément à la clause 5-2.08.
 - B) Le salarié régulier à temps partiel et les salariés réguliers saisonniers travaillant hors saison affectés temporairement à un emploi, afin de compléter leur semaine de travail, qui est équivalent à une rétrogradation, obtient la classe d'emplois qu'il occupe temporairement pour le temps fait en étant rangé dans cette classe avec le même échelon.



5-3.02 À la fin de son affectation temporaire, le salarié concerné reprend le poste qu'il occupait avant son affectation, sous réserve de tout mouvement de personnel pouvant intervenir conformément à la convention.

5-4.00 PRIMES

Prime de chef d'équipe ou de chef de groupes

5-4.01 Le salarié nommé par l'Employeur chef d'équipe ou chef de groupes bénéficie de l'une ou l'autre des primes horaires suivantes, à compter des périodes suivantes :

A) Prime de chef de groupes

20-01-01	20-07-01	21-01-01	21-07-01	22-01-01	23-01-01	24-01-01
3,66 \$	3,68 \$	3,74 \$	3,76 \$	3,83 \$	3,91 \$	3,99 \$

B) Prime de chef d'équipe

La prime de chef d'équipe est de 1,35 \$ de moins que la prime de chef de groupes mentionnée au paragraphe A).

20-01-01	20-07-01	21-01-01	21-07-01	22-01-01	23-01-01	24-01-01
2,31 \$	2,33 \$	2,39 \$	2,41 \$	2,48 \$	2,56 \$	2,64 \$

5-4.02 Lorsque l'Employeur désire confier à un salarié la responsabilité de chef d'équipe ou de chef de groupes, il procède à un affichage pendant dix (10) jours ouvrables de façon à recueillir le nom des salariés intéressés à assumer cette responsabilité.

Pour les travaux réalisés aux volets aqueducs & égouts, voirie & déneigement et parcs & espaces verts, lorsque l'Employeur désire confier la responsabilité de chef d'équipe, celle-ci est automatiquement attribuée à l'ouvrier spécialisé dans la mesure où celui-ci rencontre les exigences normales pour assumer la responsabilité à l'inclusion de celle d'avoir la capacité de coordonner le travail d'autres personnes ou d'autres groupes de personnes.



5-4.03 L'avis d'affichage comporte une description sommaire de la responsabilité de chef d'équipe ou de chef de groupes, le taux de la prime applicable, la durée prévue de nomination, à titre indicatif, ainsi que les exigences ou aptitudes requises pour assumer la responsabilité; copie de l'avis d'affichage est transmise au Syndicat.

5-4.04 Tout salarié faisant partie de l'équipe ou des groupes concernés peut soumettre sa candidature en vue d'assumer la responsabilité.

5-4.05 Lorsqu'il y a affichage, l'Employeur nomme le salarié régulier qui a présenté sa candidature et qui a le plus d'ancienneté, à la condition qu'il rencontre les exigences normales pour assumer la responsabilité, à l'inclusion de celle d'avoir la capacité de coordonner le travail d'autres personnes ou d'autres groupes de personnes.

Toutefois, l'Employeur, compte tenu des besoins du volet et/ou du service, peut déterminer lors d'un affichage qu'une affectation de chef de groupe est permanente. Elle est accordée au salarié régulier qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature, à la condition qu'il ait les qualifications requises, qu'il y ait un écart de dix pourcent (10 %) ou moins au résultat du processus de sélection avec le salarié ayant obtenu le meilleur résultat et qu'il puisse satisfaire aux exigences du poste; ces exigences doivent être pertinentes. Le salarié la détenant devient alors titulaire de cette affectation.

5-4.06 Lorsque l'Employeur procède à un affichage et qu'il ne se trouve aucun salarié régulier ayant soumis sa candidature et rencontrant les exigences normales pour assumer la responsabilité de chef d'équipe ou de chef de groupes, cette responsabilité peut alors être confiée à un salarié temporaire avec droit de rappel, suivant la même procédure que celle décrite précédemment en y faisant les adaptations nécessaires.

5-4.07 La nomination comme chef d'équipe ou chef de groupes prend fin au moment prévu par l'Employeur, compte tenu des besoins du volet et/ou du service; en outre, le salarié nommé chef d'équipe ou chef de groupes peut lui-même décider de cesser d'exercer cette responsabilité en avisant l'Employeur suivant un préavis de cinq (5) jours ouvrables sans perte de droits autres que ceux rattachés à l'exercice de la responsabilité elle-même de chef d'équipe ou de chef de groupes.

5-4.08 **Prime de mécanicien 2**

Pour favoriser l'acquisition de connaissances et reconnaître l'expérience et les acquis des salariés occupant l'emploi de mécanicien 2, une prime est versée pour chacun des examens du Centre de formation professionnelle réussi. Lorsqu'un mécanicien 2 obtient la classe d'emploi de mécanicien 1, son échelon est calculé à partir de son titre d'emploi de mécanicien 2 en tenant compte du montant des primes reliées à l'acquisition des connaissances. Le montant ainsi obtenu ne peut toutefois être supérieur au montant qu'un salarié engagé à titre de mécanicien 1 avec la même ancienneté recevrait.

21-07-01	22-01-01	23-01-01	24-01-01
1,50 \$	1,53 \$	1,56 \$	1,59 \$

Primes applicables	
1er examen réussi	1 fois la prime / h
2 ^e examen réussi	2 fois la prime / h
3 ^e examen réussi	Classe 12

La prime est indexée selon les augmentations annuelles, et ce à partir du 1^{er} janvier 2022. La prime est retirée lors de la réussite du 3^e examen et le salarié se voit alors accorder le titre d'emploi de mécanicien 1.

Prime de soir ou de nuit

5-4.09 A) L'Employeur accorde la prime horaire suivante pour chaque heure travaillée sur un quart de soir ou de nuit, à compter des dates suivantes :

20-01-01	20-07-01	21-01-01	21-07-01	22-01-01	23-01-01	24-01-01
1,50 \$	1,50 \$	1,52 \$	1,53 \$	1,56 \$	1,59 \$	1,62 \$

B) La prime de soir ou de nuit débute au moment où le quart de soir ou de nuit commence selon le service auquel le salarié est rattaché.

- 5-4.10 La prime de soir ou de nuit n'est pas payable :
- a) lorsque le salarié travaille en temps supplémentaire ni pour le calcul du temps supplémentaire;
 - b) pour le calcul des jours chômés et payés et toutes autres absences et congés payés en vertu de la convention.

5-4.11 Malgré toute disposition contraire, la prime ne s'applique pas aux préposés à la clientèle.

Prime de salarié de garde

5-4.12 Le salarié requis par l'Employeur d'être salarié de garde en dehors des heures et des jours ouvrables bénéficie de la prime horaire suivante, à compter des périodes suivantes :

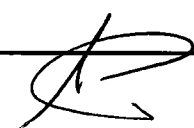
20-01-01	20-07-01	21-01-01	21-07-01	22-01-01	23-01-01	24-01-01
2,70 \$	2,71 \$	2,75 \$	2,77 \$	2,82 \$	2,88 \$	2,94 \$

5-4.13 Les conditions de travail particulières du salarié de garde apparaissent à l'annexe « J » et s'appliquent malgré toute disposition contraire.

Prime de disponibilité

5-4.14 Le salarié requis par l'Employeur de demeurer en disponibilité en dehors des heures et jours ouvrables pour intervenir au besoin dans le cadre de sa fonction habituelle (exemple : mécanicien) bénéficie de la prime horaire du salarié de garde, moins 0,62 \$.

20-01-01	20-07-01	21-01-01	21-07-01	22-01-01	23-01-01	24-01-01
2,07 \$	2,08 \$	2,13 \$	2,15 \$	2,20 \$	2,26 \$	2,32 \$



5-4.15 Primes particulières à l'incinérateur

A) Prime de désagrément (applicable jusqu'au 1^{er} janvier 2023)

Les salariés affectés au nettoyage des fours, des cendres volantes et du pont roulant ont droit, pour chaque heure travaillée dans ces conditions, à la prime horaire suivante, à compter des périodes suivantes :

20-01-01	20-07-01	21-01-01	21-01-01	22-01-01
1,18 \$	1,18 \$	1,20 \$	1,21 \$	1,23 \$

B) Prime d'aide-mécanicien

20-01-01	20-07-01	21-01-01	21-07-01	22-01-01	23-01-01	24-01-01
1,52\$	1,53\$	1,55\$	1,56 \$	1,59\$	1,62\$	1,66\$

Les salariés affectés à la maintenance mécanique et au graissage ont droit, pour chaque heure travaillée dans ces conditions, à la prime mentionnée ci-haut.

C) Prime pour travail fait en hauteur dans des échafauds (applicable jusqu'au 1^{er} janvier 2023)

Les salariés affectés à travailler à une hauteur de quinze (15) pieds (4,57 mètres) et plus dans un échafaud ont droit, pour chaque heure travaillée dans ces conditions, à la prime mentionnée au paragraphe A).

D) Prime spéciale

Le salarié dont l'horaire est de 8h00 à 16h00 et qui opère le pont roulant à déchet et qui reçoit plus de cinquante (50) tonnes métriques durant son travail, l'empêchant de pouvoir dîner à une heure raisonnable, reçoit la prime quotidienne suivante, à compter des périodes suivantes :

20-01-01	20-07-01	21-01-01	21-07-01	22-01-01	23-01-01	24-01-01
7,57 \$	7,61 \$	7,72 \$	7,76 \$	7,92 \$	8,08 \$	8,24 \$

5-4.16 Prime d'opérateur spécialisé

Les salariés opérant la machinerie suivante reçoivent la prime pour chaque heure où elle est conduite : Pelle excavatrice, souffleuse amovible et autoportante et niveleuse. La prime est payable mais n'est toutefois pas majorée pour les heures faites en temps supplémentaire.

20-07-01	21-01-01	21-07-01	22-01-01	23-01-01	24-01-01
1,50 \$	1,52 \$	1,53 \$	1,56 \$	1,59 \$	1,62 \$

En ce qui concerne la pelle excavatrice, la prime d'opérateur spécialisé sera accordée au salarié opérant une pelle hydraulique quel qu'en soit le modèle et qui détient la qualification "Pelle excavatrice" dans le registre de qualification. La prime n'est pas accordée au salarié ayant seulement la qualification "Excavatrice compacte" dans le registre de qualification.

5-5.00 FRAIS DE VOYAGE ET DE DÉPLACEMENT

5-5.01 La politique en vigueur à la Ville relative aux frais de voyage et de déplacement s'applique.

5-5.02 Lorsqu'un salarié est requis d'utiliser son véhicule personnel, il reçoit une compensation selon la politique en vigueur à la Ville non inférieure à quarante-six cents (0,465 \$) du kilomètre. La Ville rembourse également les péages et stationnements sur production de pièces justificatives.

5-5.03 Le salarié assigné à l'extérieur de la Ville durant les heures normales de repas et qui doit payer son repas, est alors remboursé sur présentation de pièces justificatives, selon la politique de la Ville:

5-6.00 NOUVELLE CLASSE D'EMPLOIS

5-6.01 L'Employeur 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.

5-6.02 À défaut d'entente, le taux de salaire de la nouvelle classe d'emplois est établi par un arbitre nommé conformément à l'article 8-4.00, 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.

5-6.03 En attendant que la décision de l'arbitre soit rendue, l'Employeur fixe le taux de salaire de la nouvelle classe d'emplois.

5-7.00 VERSEMENT DE LA PAIE

5-7.01 L'Employeur fournira la formation nécessaire et installera des postes de travail à cet effet et le bulletin de paie est accessible dans le dossier informatisé du personnel de l'employé. La paie est versée dans le compte individuel du salarié dans une institution financière ayant sa place d'affaires dans la région métropolitaine de Québec. Si le jeudi est un jour chômé ou s'il y a un jour chômé précédant le jeudi dans la même semaine, le bulletin de paie est alors distribué le vendredi.

5-7.02 Les détails suivants apparaissent sur le bulletin de paie du salarié :

- le nom de l'Employeur;
- le nom et prénom du salarié;
- l'identification de la classe d'emplois du salarié;
- la date du paiement et la période de travail 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, indemnité, allocation ou commission versée;
- 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 numéro de la paie;
- les heures effectuées par les salariés temporaires;
- le montant de l'avance de paie;

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

5-7.03 Le document explicatif relatif à une modification au système de paie apparaît à l'annexe « K » tel qu'il a été remis au Syndicat le 30 janvier 2004.

5-7.04 L'Employeur pourra récupérer à même la dernière paie régulière du salarié, tout montant versé comme avance par application de la clause 5-7.03.

5-7.05 **Bilan des sommes dues au salarié**

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.

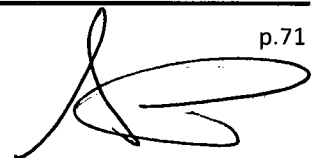
L'Employeur remet ou expédie au salarié à la période de paie suivant son départ, le chèque de paie du salarié y incluant ses avantages.

5-8.00 REMBOURSEMENT DE SOMMES DUES ET VERSÉES EN TROP

5-8.01 Avant de réclamer d'un salarié des sommes qui sont dues et/ou qui lui ont été versées en trop, l'Employeur 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, à moins d'entente différente avec le salarié.

5-8.02 Malgré la clause 5-8.01, 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.

5-8.03 L'Employeur remet au salarié, le jour même de son départ, un état signé des montants qui lui sont dus en salaire et avantage, à la condition que le salarié l'avise de son départ au moins une semaine à l'avance.



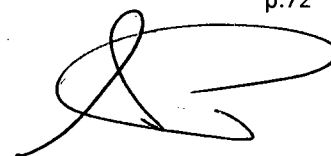
5-9.00 PRIME DE CONDITIONNEMENT PHYSIQUE

- 5-9.01 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 réguliers à maintenir et améliorer leur condition physique, l'Employeur rembourse au salarié 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 régulier.

CHAPITRE 6-0.00 ANCIENNETÉ, POSTE VACANT, UTILISATION DE L'ANCIENNETÉ ET MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET TRAVAIL À FORFAIT

6-1.00 ANCIENNETÉ

- 6-1.01 Aux fins d'application des dispositions de la convention, l'ancienneté, aux fins d'application des dispositions de la convention, l'ancienneté est définie à l'Article 1-2.03.
- 6-1.02 L'ancienneté se calcule en année(s), en mois et en jours.
- 6-1.03 Le salarié régulier à temps partiel et le salarié régulier saisonnier accumulent son ancienneté au prorata des heures régulières travaillées, huit (8) heures régulières équivalant à un (1) jour d'ancienneté.
- 6-1.04 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) Lorsque plusieurs salariés ont la même ancienneté, le rang d'ancienneté est déterminé par :
- la date d'embauche ;
 - un tirage au sort.



L'Employeur coordonne un tirage au sort, en présence du Syndicat, s'il le souhaite à ses frais, pour déterminer quel salarié aura la priorité dans l'expression de son choix pour la durée de la convention.

6-1.05 Lorsqu'un salarié temporaire obtient le statut de salarié régulier, les heures régulières effectivement travaillées comme salarié temporaire sont converties en années, en mois et en jours (huit (8) heures régulières équivalant à un (1) jour d'ancienneté, deux cent trente-sept (237) jours d'une année – mille huit cent quatre-vingt-seize (1 896) heures) et 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 ait 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.

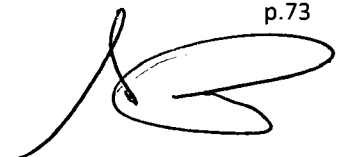
En aucun cas les heures effectuées dans une année au-delà de mille huit cent quatre-vingt-seize (1 896) heures ne peuvent être calculées pour fins d'ancienneté.

6-1.06 Le salarié conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

- a) absence pour maladie ou accident, non relié au travail n'excédant pas dix-huit (18) mois;
- b) mise à pied n'excédant pas douze (12) mois;
- c) congé sans solde n'excédant pas six (6) mois prévu à l'article 4-11.00;
- d) absence pour accident du travail ou maladie professionnelle n'excédant pas quarante-huit (48) mois;
- e) congés parentaux prévus à l'article 4-4.00 ;
- f) congé pour activités syndicales prévues à l'article 3-3.00 de la convention.

6-1.07 Un salarié conserve son ancienneté mais cesse de l'accumuler dans les cas suivants :

- a) absence pour maladie ou accident, non relié au travail, jusqu'à concurrence de douze (12) mois additionnels au délai prévu au sous-paragraphe a) de la clause 6-1.06;
- b) congé sans solde excédant six (6) mois prévu à l'article 4-11.00, mais n'excédant pas 12 mois.



- 6-1.08 Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :
- a) abandon volontaire de son emploi;
 - b) renvoi pour cause juste et suffisante;
 - c) prise de la retraite;
 - d) mise à pied pour une durée excédant douze (12) mois;
 - e) absence pour maladie ou accident, non reliée au travail après le trentième mois d'absence;
 - f) absence pour accident du travail ou maladie professionnelle après le soixantième mois d'absence ou la consolidation de la lésion;
 - g) absence du travail sans autorisation écrite de l'Employeur ou sans motif valable pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs;
 - h) refus ou défaut de reprendre le travail dans les dix (10) jours de la mise à la poste par courrier recommandé, de l'avis de rappel au travail à la dernière adresse connue du salarié. Le délai de dix (10) jours est prolongé d'une semaine si le salarié a des motifs jugés valables par l'Employeur.
- 6-1.09 La liste d'ancienneté jointe à la convention comme annexe « B » fait état en date de la signature de la convention du nom des salariés, leur date d'embauche ainsi que leur ancienneté inscrite en année, mois et jours; cette liste d'ancienneté fait foi de l'ancienneté des salariés qui y sont inscrits en date de la signature de la convention.
- 6-1.10 Deux (2) fois par année, l'Employeur fait la mise à jour de la liste d'ancienneté (minimalement vers la mi-avril et la mi-novembre), et la transmet au Syndicat. L'Employeur doit procéder à l'affichage sur les lieux de travail.
- 6-1.11 Toute erreur alléguée à la suite de 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.
- 6-1.12 Le salarié régulier déplacé ou promu à un poste en dehors de l'unité d'accréditation 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.

Cependant, lorsque le salarié régulier est déplacé ou promu à un poste de cadre pour un mandat qualifiant, la période durant laquelle il peut revenir à l'intérieur de l'unité est celle de la durée du mandat et cela pour un maximum de 24 mois. Après cette période, il conserve son ancienneté pour une période additionnelle de six (6) mois. S'il ne réintègre pas l'unité après ce délai, il perd son ancienneté.

6-2.00 POSTE VACANT ET TEMPORAIREMENT VACANT

- 6-2.01 Lorsque l'Employeur décide de combler un poste vacant, ou un poste temporairement vacant depuis plus de trente (30) jours ouvrables ou dont la durée prévisible de vacance est de plus de trente (30) jours ouvrables, la procédure prévue à l'article 6-3.00 s'applique, le tout sous réserve de la clause 6-2.05.
- 6-2.02 L'Employeur peut combler temporairement un poste vacant pendant le processus d'affichage prévu à l'article 6-3.00 sans recourir à la procédure prévue à l'article 6-3.00.
- 6-2.03 Lorsque l'Employeur décide de combler un poste vacant, préalablement à l'application de l'article 6-3.00, l'Employeur procède de la façon suivante :
1. Lorsqu'un poste se libère, le poste est offert aux salariés réguliers à temps complet et qualifiés, dans le port d'attache. Le salarié régulier qualifié qui a le plus d'ancienneté obtient le poste.
 2. Le poste laissé vacant par le salarié régulier qualifié qui a obtenu le poste en vertu du paragraphe précédent est alors offert aux autres salariés réguliers qualifiés à temps complet du port d'attache.
 3. L'étape 2 se répète jusqu'à ce qu'il n'y ait plus aucun salarié régulier à temps complet qualifié dans le port d'attache intéressé à obtenir le poste.
 4. Selon les besoins, si l'Employeur décide de combler le poste demeuré vacant à la suite de l'exercice précédent, les dispositions de l'article 6-3.00 s'appliquent.

6-2.04

Sont considérés comme un même port d'attache, pour le service des équipements récréatifs, tous les arénas, centre communautaire et autres bâtiments auquel sont rattachés des salariés d'un même arrondissement et pour le service des équipements motorisés :

- le garage de la mécanique de Saint-Romuald et la section de la police (véhicules légers).

6-3.00 UTILISATION DE L'ANCIENNETÉ ET MOUVEMENTS DE PERSONNEL

6-3.01 Lorsque l'Employeur décide de combler un poste vacant, tel poste doit être affiché pendant une période de sept (7) jours ouvrables consécutifs, le tout sous réserve de la clause 6-2.05.

6-3.02 Tout salarié qui désire poser sa candidature doit le faire par écrit à la Direction de la gestion du capital humain, avec copie au Syndicat et au service concerné.

Lorsqu'un salarié n'est pas présent au travail, dans la mesure du possible, l'Employeur doit communiquer avec ce dernier pour l'informer des affichages en cours en plus de les afficher dans les différents lieux de travail.

6-3.03 L'avis d'affichage contient :

- a) la classe d'emplois;
- b) le salaire;
- c) le service;
- d) la période d'affichage;
- e) le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel, saisonnier);
- f) l'horaire de travail;
- g) la description sommaire de l'emploi;
- h) les qualifications et exigences requises.
- i) Le lieu d'exécution du travail et/ou le port d'attache

Une copie de l'affichage est transmise au Syndicat.

6-3.04 À la suite de 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 acceptée par l'autorité compétente de la Ville, conformément à l'alinéa suivant.

Le poste est accordé au salarié régulier qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature, à la condition qu'il ait les qualifications requises et puisse satisfaire aux exigences du poste; ces exigences doivent être pertinentes.

Si un salarié en congé de maternité, congé de paternité ou congé parental obtient le poste et qu'il ne peut l'occuper immédiatement, alors celui-ci pourra être comblé de façon temporaire jusqu'à son retour.

6-3.05 Le 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 ouvrables et travaillés.

L'Employeur 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 de son nouveau poste; dans ce cas, l'Employeur a le fardeau de la preuve.

6-3.06 Pendant cette 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 de retourner à son ancien poste ou qui est réintégré à son ancien poste à la demande de l'Employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis dans son ancien poste, en se limitant toutefois au nombre d'occasions prévues par l'article 1-2.16.

6-3.07 Lorsque l'Employeur décide de combler un poste vacant et qu'il ne se trouve aucun salarié régulier ayant posé sa candidature possédant les qualifications requises et rencontrant les exigences du poste, l'Employeur affiche à nouveau le poste, invitant les salariés temporaires dont le nom est inscrit à la liste de rappel mentionnée à la clause 2-1.24, à soumettre leur candidature.

Les clauses 6-3.01 à 6-3.03 s'appliquent à cet affichage.



6-3.08 Lorsqu'il y a affichage conformément à la clause précédente, le poste est octroyé au salarié temporaire dont le nom est inscrit à la liste de rappel mentionnée à la clause 2-1.24 et qui a le plus grand nombre d'heures régulières effectuées, à la condition qu'il ait les qualifications requises et puisse satisfaire aux exigences du poste concerné.

6-3.09 Le fait pour un salarié de ne pas postuler un poste vacant ne l'empêche pas de soumettre ultérieurement sa candidature pour tel poste.

6-3.10 **Poste temporairement vacant**

Lorsque l'Employeur décide de combler un poste temporairement vacant depuis plus de trente (30) jours ouvrables, ou un poste dont la durée prévisible de la vacance est de plus de trente (30) jours ouvrables, la procédure prévue aux clauses 6-3.01 et 6-3.03 s'applique, pour les salariés réguliers pour qui le poste constitue une promotion.

6-3.11 A) Lorsque la procédure visée aux clauses 6-3.01 et 6-3.03 s'applique, le salarié régulier visé peut alors poser sa candidature de la façon indiquée à la clause 6-3.02.

B) Le poste est accordé au salarié régulier qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature et pour qui le poste temporairement vacant constitue une promotion, à la condition qu'il ait les qualifications requises et puisse satisfaire aux exigences du poste. Si aucun salarié régulier ne répond à ces exigences, le poste est offert au salarié régulier qui a posé sa candidature, qui a le plus d'ancienneté, ayant les qualifications requises et pouvant satisfaire aux exigences du poste.

C) La procédure prévue à la présente clause ne s'applique pas dans le cas où un poste devient temporairement vacant parce que son titulaire a lui-même obtenu un poste temporairement vacant constituant pour lui une promotion, par application de ce qui précède; dans ce cas, l'Employeur peut combler ce poste temporairement vacant, soit en procédant par affectation temporaire, soit en faisant appel à un salarié temporaire sur la liste de rappel qui a les qualifications requises et peut satisfaire aux exigences du poste, sinon l'Employeur peut engager la personne de son choix.



- 6-3.12 Lorsque l'Employeur décide de combler un poste temporairement vacant autre que ceux visés à la clause 6-3.10, il procède à son choix soit par affectation temporaire, soit par la nomination d'un salarié temporaire sur la liste de rappel qui a les qualifications requises et peut satisfaire aux exigences du poste, sinon il peut engager la personne de son choix.
- 6-3.13 Dans tous les cas de promotion, sauf le cas d'une affectation temporaire équivalente à promotion, il doit y avoir affichage conformément aux clauses 6-3.01 à 6-3.03, sous réserve de la clause 6-2.05.
- 6-3.14 L'Employeur peut faire des mutations en vue de la bonne marche de ses opérations. Telle mutation ne s'effectue que dans des cas spécifiques et exceptionnels. L'Employeur doit aviser le Syndicat et discuter du problème. Le Syndicat peut exiger un délai de trois (3) mois avant qu'une telle mutation ne s'applique.
- 6-3.15 Lorsque l'Employeur décide d'effectuer une mise à pied d'un ou plusieurs salariés dans un service, et pourvu que les salariés qui restent aient les qualifications requises et puissent satisfaire aux exigences du poste concerné, l'Employeur 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.
- 6-3.16 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 la direction où il travaille, à la condition d'avoir les qualifications requises, de satisfaire aux exigences normales du poste, d'avoir plus d'ancienneté que le salarié qu'il déplace 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.
- 6-3.17 Lorsqu'un salarié en déplace un autre par application des dispositions qui précèdent, il bénéficie du taux de traitement applicable à son nouveau poste.
- 6-3.18 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 du travail à accomplir.

Unité motorisée laissée vacante

- 6-3.19 Pour toute absence prévisible de 10 jours ouvrables ou plus du détenteur d'une unité selon la définition de 1-2.23, excluant les vacances et la reprise du temps accumulé, mais en considérant la période depuis le départ à la retraite d'un salarié régulier détenant une unité motorisée et son affichage en round-robin, l'Employeur s'il souhaite que l'unité soit utilisée, l'offre, dans la mesure du possible, par ancienneté, à taux simple, aux salariés d'un même volet durant la saison estivale ou par volet et port d'attache au cours de la saison hivernale, déjà au travail dans l'ordre suivant : salarié régulier qualifié pour qui cette affectation constitue une promotion. Si un salarié régulier choisit l'affectation, l'unité laissée ainsi vacante est offerte par cumul d'heures à un salarié temporaire qualifié
- 6-3.20 Si aucun salarié régulier choisit l'affectation, cette dernière est alors offerte par cumul d'heures à un salarié temporaire qualifié afin d'exécuter toute la tâche. Cette dernière comprend la journée régulière ainsi que la continuité prévue à l'article 7-2.04 b) le cas échéant (sauf sur l'horaire de 4 jours de 10 heures pendant la saison hivernale) sans contrevenir à l'article 6-2.01.
- 6-3.21 Si l'Employeur est incapable de pourvoir l'affectation en vertu de la procédure prévue précédemment à l'article 6-3.19, l'unité peut être offerte aux salariés réguliers qualifiés par ancienneté, d'un même volet durant la saison estivale ou par volet et port d'attache au cours de la saison hivernale. Si un salarié régulier choisit l'affectation, l'unité laissée ainsi vacante est offerte par cumul d'heures à un salarié temporaire qualifié afin d'exécuter toute la tâche. Cette dernière comprend la journée régulière ainsi que la continuité prévue à l'article 7-2.04 b) le cas échéant (sauf sur l'horaire de 4 jours de 10 heures pendant la saison hivernale) sans contrevenir à l'article 6-2.01.

Service des équipements motorisés

- 6-3.22 L'Employeur peut déplacer un mécanicien d'un garage à un autre pour les raisons suivantes :
- Besoins ponctuels : à la journée;
 - Besoins et/ou travaux définis et limités dans le temps : (ex. : électronique, préparation hivernale et préparation estivale).

Dans ces deux (2) cas, l'Employeur procède par affichage et par intérêt (volontariat). Aucun salarié régulier ne peut être forcé d'aller travailler dans un autre port d'attache (garage) et cela quelle qu'en soit la durée. L'Employeur est responsable du transport du salarié.

6-3.23 Liste d'éligibilité

- A) Les parties conviennent de se rencontrer au Comité d'intérêts mutuels pour établir une liste d'éligibilité dans différentes classes d'emplois.
- B) Pour les salariés des volets voirie & déneigement, aqueduc & égouts et parcs & espaces verts.

L'Employeur tient à jour une liste d'éligibilité relativement aux qualifications des salariés à différentes classes d'emplois pour les saisons hivernales et estivales. Telle liste est remise au Syndicat avant le début de chaque saison. Cette liste est tenue à jour et affichée dans les différents lieux de travail.

1. La liste d'éligibilité est établie parmi les salariés, en tenant compte de l'expérience, des connaissances requises et de la réussite de tests d'évaluation pour le poste incluant une unité motorisée. Cette liste est valide tant et aussi longtemps que l'Employeur ne la remet pas à jour et indique, pour chaque salarié, sa qualification soit :

QUALIFICATION	DESCRIPTION
1	Le salarié possède toutes les qualifications et aptitudes pour l'affectation à un poste de travail incluant une unité motorisée
2	Le salarié possède certaines connaissances et est habilité pour occuper occasionnellement le poste de travail incluant une unité motorisée

2. Le registre de qualifications des salariés peut être modifié de la façon suivante :

- A) lorsque l'Employeur a établi un besoin et que le salarié a acquis l'expérience et les connaissances requises et qu'il a réussi avec succès un test d'évaluation;

- B) lorsque le salarié informe l'Employeur qu'il n'a plus les qualités pour occuper le poste incluant une unité motorisée. À ce moment, un avis écrit doit être adressé à l'Employeur et au Syndicat pour que les qualifications du salarié soient modifiées, sous réserve de l'approbation de l'Employeur;
- C) lors d'un ajout d'un poste de travail ou d'un changement, tous les salariés déjà qualifiés pour ce type d'équipements sont automatiquement qualifiés;
- D) lorsque la liste est remise à jour par l'Employeur, il peut requérir qu'un salarié passe des tests et des examens pour vérifier s'il a toujours les qualifications requises;
- E) lorsque l'Employeur a un motif raisonnable de croire que le salarié n'a plus les qualités pour occuper le poste incluant une unité motorisée. À ce moment, un avis écrit à cet effet doit être adressé au salarié et au Syndicat.

6-4.00 TRAVAIL À FORFAIT

- 6-4.01 Les représentants des parties au Comité d'intérêts mutuels formeront 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.
- 6-4.02 Un tel sous-comité est formé de deux (2) représentants de chaque partie au Comité d'intérêts mutuels.
- 6-4.03 Le sous-comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties à une date fixée d'un commun accord.
- 6-4.04 Le sous-comité sera responsable d'établir l'ordre de priorité des dossiers sur lesquels il entend se pencher.

6-4.05 Le mandat du sous-comité est notamment :

- de procéder à l'analyse des coûts reliés aux travaux donnés à forfait et de les comparer avec les coûts à l'interne dans l'hypothèse où ces travaux seraient effectués par les salariés;
- d'étudier les motifs pour lesquels l'Employeur privilégie, le cas échéant, l'attribution de travail à forfait;
- d'étudier tout projet de travaux qui pourraient être faits en régie interne;
- de rechercher dans la révision des procédures de travail, par l'aménagement des conditions de travail ou par tout autre élément, des alternatives privilégiant l'exécution des travaux par les salariés;
- de faire toute recommandation appropriée aux autorités compétentes de la Ville, relativement à l'octroi de travail à forfait ou de transfert à l'interne de travaux déjà attribués à forfait;
- de collaborer au suivi de tous travaux qui pourraient être ainsi transférés, le cas échéant, du secteur privé à l'interne, suivant les décisions du Conseil de la Ville.

6-4.06 Sur demande, l'Employeur 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.

6-4.07 La clause 3-2.08 s'applique aux membres du sous-comité en y faisant les adaptations nécessaires.

6-4.08 L'Employeur et le Syndicat peuvent convenir d'une formation pouvant être donnée aux membres du sous-comité de façon à les aider dans la réalisation de leur mandat.

6-4.09 L'Employeur et le Syndicat conviennent d'un intérêt pour le sous-comité d'avoir recours à l'occasion à une personne ressource sur certains points d'analyse particuliers.

6-4.10 Les parties au sous-comité peuvent s'adjoindre, à l'occasion, une personne-ressource sur certains points d'analyse particuliers.

7-1.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

Pour le service du traitement des eaux, en ce qui concerne l'eau potable

- 7-1.01 La semaine de travail aux usines de traitement de l'eau Desjardins et Saint-Romuald est basée sur un cycle de six (6) semaines de quarante (40) heures par semaine en moyenne.
- 7-1.02 La semaine de travail à l'usine de traitement de l'eau de Charny est basée sur un cycle de trois (3) semaines de quarante (40) heures par semaine en moyenne
- 7-1.03 Le tableau représentant les horaires de travail à l'usine de traitement de l'eau de Charny, à l'usine de traitement de l'eau de Saint-Romuald/Saint-Jean ainsi qu'à l'usine Desjardins apparaissent à l'annexe « L-1 ».
- 7-1.04 La paie hebdomadaire est calculée sur une base de quarante (40) heures de travail par semaine.
- 7-1.05 Le personnel d'entretien, incluant l'électrotechnicien, travaille du lundi au vendredi, selon l'horaire prévu à l'annexe « L-1 ».
- Il en est de même du salarié sur horaire variable lorsqu'il n'effectue pas de remplacement; lorsqu'il effectue un remplacement, il prend l'horaire du salarié qu'il remplace.
- 7-1.06 Le salarié bénéficie d'une période de quinze (15) minutes rémunérées au taux du salaire régulier pour prendre sa pause, vers le milieu de chaque demi-journée.
- 7-1.07 Le salarié visé à la clause 7-1.05 bénéficie d'une² période de trente (30) minutes rémunérées au taux de salaire régulier pour prendre son repas sur les lieux de travail; la période de repas doit se prendre au moment le plus propice par rapport à la programmation des activités.

² Lire deux (2) périodes pour le salarié ayant un horaire de douze (12 heures)



Pour le service du traitement des eaux, en ce qui concerne les eaux usées

7-1.08 La semaine régulière de travail des salariés affectés au secteur Est est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures, de 7 h à 15 h, du lundi au vendredi.

La semaine de travail à l'usine d'assainissement de St-Nicolas est basée sur un cycle de trois (3) semaines de quarante (40) heures par semaine en moyenne.

7-1.09 Le salarié bénéficie d'une période de quinze (15) minutes rémunérées au taux de salaire régulier pour prendre une pause vers 9 h 15 le matin.

7-1.10 Le salarié bénéficie d'une période de quarante-cinq (45) minutes au taux de salaire régulier pour prendre son repas sur les lieux de travail.

7-1.11 Malgré les dispositions de la clause précédente, le salarié pourra, à son choix, prendre son repas soit sur les lieux de travail ou soit dans un lieu de son choix (restaurant ou autre) qui doit être dans l'environnement immédiat du travail en cours.

7-1.12 La période de repas est de 12 h à 12 h 45. Malgré ce qui précède, le salarié doit prendre sa période de repas au moment le plus propice par rapport à la programmation des activités.

7-1.13 En ce qui concerne le temps de déplacement nécessaire (aller-retour) pour se rendre à ce lieu de repas, il est inclus à l'intérieur des quarante-cinq (45) minutes allouées pour la période de repas.

Pour le service des biens immobiliers

7-1.14 La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures, de 8 h à 16 h, du lundi au vendredi.

Cependant, le salarié peut, sur une base de volontariat et après entente avec son supérieur, bénéficier d'un horaire 4 jours et demi (4 1/2) par semaine. Le salarié

doit en faire la demande et il peut retourner sur son ancien horaire deux (2) fois par année, en évitant de changer constamment d'horaire.

- Lundi au jeudi de 7h à 16h00
 - Vendredi 8h à 12h
- Ou
- Vendredi 7h à 11h.

Le quart du vendredi est déterminé par un vote à majorité simple des salariés bénéficiant de l'horaire de 4 jours et demi (4 1/2).

Le salarié de garde occupant l'horaire de 4 jours et demi (4 ½) pourra débiter sa période de garde le vendredi à 16 h seulement dans le cas où la couverture du vendredi après-midi est assurée par des salariés en poste sur l'horaire régulier de cinq (5) jours de travail sinon elle débute soit à 11 heures ou à midi.

- 7-1.15 Le salarié a droit à une pause de quinze (15) minutes rémunérées vers le milieu de chaque moitié de sa journée de travail ou au moment le plus propice en tenant compte de l'activité ou du travail à effectuer.
- 7-1.16 Le salarié bénéficie d'une période de trente (30) minutes rémunérées au taux du salaire régulier pour prendre son repas sur les lieux du travail.
- 7-1.17 Malgré les dispositions de la clause 7-1.16, le salarié pourra, à son choix, prendre son repas sur le lieu du travail ou dans un lieu de son choix (restaurant ou autre), qui doit être dans l'environnement immédiat du travail en cours.
- 7-1.18 La période de repas est de 12 h à 12 h 30. Malgré ce qui précède, le salarié doit prendre sa période de repas au moment le plus propice par rapport à la programmation des activités.
- 7-1.19 En ce qui concerne le temps de déplacement nécessaire (aller-retour) pour se rendre à ce lieu de repas, il est inclus à l'intérieur des trente (30) minutes allouées pour la période de repas.



Pour le service des équipements motorisés, en ce qui concerne le mécanicien aux véhicules incendie

- 7-1.20 La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures, de 7 h 00 à 15 h 00, du lundi au vendredi.
- 7-1.21 Le salarié a droit à une pause de quinze (15) minutes rémunérées en avant-midi à prendre au moment le plus propice en tenant compte de l'activité ou du travail à effectuer.
- 7-1.22 Le salarié bénéficie d'une période de quarante-cinq (45) minutes rémunérées au taux de salaire régulier pour prendre son repas sur les lieux de travail.
- 7-1.23 Malgré les dispositions de la clause 7-1.22, le salarié pourra, à son choix, prendre son repas soit sur le lieu de travail ou dans un lieu de son choix (restaurant ou autre) qui doit être dans l'environnement immédiat du travail en cours.
- 7-1.24 La période de repas est de 11 h 45 à 12 h 30. Malgré ce qui précède, le salarié doit prendre sa période de repas au moment le plus propice par rapport à la programmation des activités.
- 7-1.25 En ce qui concerne le temps de déplacement nécessaire (aller-retour) pour se rendre à ce lieu de repas, il est inclus à l'intérieur quarante-cinq (45) minutes allouées pour la période de repas.

Pour le service des équipements motorisés, en ce qui concerne les autres mécaniciens

- 7-1.26 La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures du lundi au vendredi selon les horaires suivants :
- Jour : 7h à 15h
- Soir : Selon les besoins du service de 15h à 23h ou de 12h30 à 20h30 ou de 15h à 24h du lundi au jeudi et de 15h à 19h le vendredi

Nuit : Pour la période hivernale seulement et selon les besoins du service de 23h à 7h.

7-1.27 Selon les besoins du service et sur une base volontaire, l'un ou l'autre des horaires suivants peuvent être mises en place :

Soir : 4 jours de travail de 10 heures de 14h à 24h du lundi au jeudi ou du mardi au vendredi

Soir : 5 jours, du dimanche au jeudi de 20h à 4h (Horaire spécifique pour l'atelier de St-Nicolas)

Nuit : Pour la période hivernale seulement, 4 jours de 10h, de 21h à 7h du dimanche au jeudi ou du lundi au vendredi en fonction des conditions météo (voir clause 7-1.35 pour l'application).

7-1.28 Le salarié bénéficie d'une pause de quinze (15) minutes rémunérées le matin vers 9 h 15, sur place ou dans un endroit le plus près possible de l'environnement de travail. Les déplacements aller-retour ainsi que le lavage des mains sont compris à l'intérieur des quinze (15) minutes allouées pour la période de pause.

7-1.29 Le salarié bénéficie d'une période de quarante-cinq (45) minutes rémunérées vers 11h45 pour prendre son repas. Le lavage des mains est compris à l'intérieur des quarante-cinq (45) minutes allouées pour la période de repas.

7-1.30 **Repas - période hivernale**

Le premier groupe de salariés bénéficie d'une période de quarante-cinq (45) minutes rémunérées vers 11 h 30. Le lavage des mains est compris à l'intérieur des quarante-cinq (45) minutes allouées pour la période de repas.

Le deuxième groupe (au besoin) bénéficie d'une période de quarante-cinq (45) minutes rémunérées vers 12 h 15. Le lavage des mains est compris à l'intérieur des quarante-cinq (45) minutes allouées pour la période de repas.

7-1.31 Soir : soixante (60) minutes rémunérées sont allouées pour la période de repas, vers 19 h (pause comprise). Le lavage des mains est compris à l'intérieur des soixante (60) minutes allouées pour la période de repas.

Nuit : pendant la nuit, soixante (60) minutes rémunérées sont allouées pour la période de repas, vers 3 h (pause comprise). Le lavage des mains est compris à l'intérieur des soixante (60) minutes allouées pour la période de repas.

Pour les volets voirie & déneigement, aqueduc & égouts et parcs & espaces verts

Horaire estival

7-1.32 Le présent horaire de travail est pour la période estivale débutant le dimanche de la semaine du 15 avril au samedi précédant la semaine du 15 novembre.

La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures du lundi au vendredi selon l'horaire suivant :

Jour : 7 h à 15 h

7-1.33 Pour la période de repas, quarante-cinq (45) minutes rémunérées sont allouées vers 11 h 45 dans un endroit le plus près possible de l'environnement de travail. Les déplacements aller-retour ainsi que le lavage des mains sont compris à l'intérieur des quarante-cinq (45) minutes allouées pour la période de repas.

7-1.34 Quinze (15) minutes rémunérées sont allouées pour la pause vers 9 h 15, sur place ou dans un endroit le plus près possible de l'environnement de travail. Les déplacements aller-retour ainsi que le lavage des mains sont compris à l'intérieur des quinze (15) minutes allouées pour la période de pause.

Horaire hivernal

7-1.35 Les présents horaires de travail pour la période hivernale débutant le dimanche de la semaine du 15 novembre au samedi précédant la semaine du 15 avril, sont :

A) La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures, du lundi au vendredi selon l'horaire suivant :

Jour : 7 h à 15 h

Soir : 15 h à 23 h

Nuit : 23 h à 7 h

B) Horaire quatre (4) jours de dix (10) heures de nuit seulement, du lundi 21h au vendredi 7h, lors de la saison hivernale (uniquement les salariés affectés au déneigement).



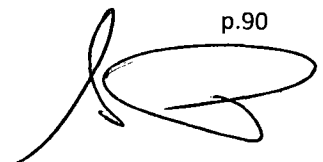
- En fonction des conditions météorologiques annoncées le jeudi précédent, l'Employeur peut devancer l'horaire au dimanche 21h au jeudi 7h, selon les besoins et cela pour tous les salariés affectés au déneigement de nuit :
- L'Employeur doit aviser les salariés au plus tard le jeudi à 7 h précédant qu'il devance, le début de la semaine de travail le dimanche soir à 21 h.
 - Si le salarié doit entrer travailler un dimanche alors qu'il n'est pas cédulé au travail, il effectue le travail au taux du temps supplémentaire applicable.
00 h 00 à 24 h : Taux double
 - Si le salarié est cédulé le dimanche, il est rémunéré à taux de temps supplémentaire applicable de 00 h 00 à 21 h
00 h 00 à 21 h : Taux double
21 h à 24 h : Taux simple
- Quelle que soit la journée d'entrée, les quatre (4) jours de travail sont toujours consécutifs.
- Nonobstant l'article 7-2.04, un salarié temporaire affecté à l'horaire 4/10 ne peut débuter sa journée de travail deux (2) heures avant ses heures prévues ou demeurer au travail après la fin de son quart pour la durée de la période hivernale sauf dans le cas où le nombre de salariés qualifiés disponibles est insuffisant pour accomplir les travaux à effectuer.

Les dispositions suivantes s'appliquent pour la période de repas pendant l'horaire hivernal :

Jour : quarante-cinq (45) minutes rémunérées vers 11 h 45 dans un endroit le plus près possible de l'environnement de travail. Les déplacements aller-retour sont compris à l'intérieur des quarante-cinq (45) minutes allouées pour la période de repas.

Soir : soixante (60) minutes rémunérées vers 19 h (pause comprise) dans un endroit le plus près possible de l'environnement de travail. Les déplacements aller-retour sont compris à l'intérieur des soixante (60) minutes allouées pour la période de repas.

Nuit : soixante (60) minutes rémunérées vers 2 h 00 dans un endroit le plus près possible de l'environnement de travail. Les déplacements aller-retour sont compris à l'intérieur des soixante (60) minutes allouées pour la période de repas.



7-1.36 Quinze (15) minutes rémunérées sont allouées pour une pause vers 9 h 15 pour les salariés de jour dans un endroit le plus près possible de l'environnement de travail. Les déplacements aller-retour sont compris à l'intérieur des quinze (15) minutes allouées pour la période de pause.

7-1.37 L'horaire hivernal de fin de semaine apparaît à l'annexe « L-2 ».

Pour l'équipe d'arboriculture (volet parcs & espaces verts)

7-1.38 La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures, de 7 h à 15 h, du lundi au vendredi.

7-1.39 Le salarié bénéficie de deux périodes de quinze (15) minutes rémunérées au taux de salaire régulier pour prendre une pause vers 9 h 15 le matin et 13 h 30 l'après-midi.

7-1.40 Le salarié bénéficie d'une période de trente (30) minutes rémunérées au taux de salaire régulier pour prendre son repas sur le lieu de travail.

7-1.41 La période de repas est de 11 h 45 à 12 h 15. Malgré ce qui précède, le salarié doit prendre sa période de repas au moment le plus propice par rapport à la programmation des activités.

Pour l'équipe de fauche

7-1.42 La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures, de 7 h à 15 h, du lundi au vendredi.

7-1.43 Quarante-cinq (45) minutes rémunérées sont allouées pour la période de repas, vers 11 h 45, dans un endroit le plus près possible de l'environnement de travail. Les déplacements (aller-retour) ainsi que le lavage des mains sont compris à l'intérieur de quarante-cinq (45) minutes allouées pour la période de repas.



7-1.44 Quinze (15) minutes rémunérées sont allouées pour la pause, vers 9 h 15, sur place ou dans un endroit le plus près possible de l'environnement de travail. Les déplacements (aller-retour) ainsi que le lavage des mains sont compris à l'intérieur des quinze (15) minutes allouées pour la période de pause.

Pour le salarié du Parc des Chutes

7-1.45 L'annexe « L-3 » s'applique.

Pour les travaux d'été (balayage, etc.) (selon les besoins)

7-1.46 L'annexe « L-4 » s'applique.

Pour le parcours des anses, parcs et abribus

7-1.47 L'annexe « L-5 » s'applique.

Pour le service des matières résiduelles (incinérateur et écocentre)

7-1.48 L'annexe « L-6 » s'applique.

Pour la direction de l'approvisionnement

7-1.49 La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures, du lundi au vendredi.

7-1.50 L'horaire est déterminé par l'Employeur entre 6 h 30 et 16 h 30 (horaire variable).

7-1.51 Le salarié doit prendre un minimum de quarante-cinq (45) minutes non rémunérées pour son repas entre 11 h 30 et 13 h.

7-1.52 Quinze (15) minutes rémunérées sont allouées pour une pause vers le milieu de chaque demi-journée de travail, dans un endroit le plus près possible de l'environnement de travail.

Pour le service des équipements récréatifs

7-1.53 Les horaires applicables dans l'arrondissement Chaudière-Est, dans l'arrondissement Chaudière-Ouest ainsi que dans l'arrondissement Desjardins prévus à l'annexe « L-8 » s'appliquent.

7-1.54 Lorsqu'un salarié régulier s'absente pour une durée de trois (3) semaines et plus, pour cause de maladie ou d'accident, dans un premier temps, l'Employeur, s'il décide de pourvoir au remplacement, offre l'horaire du salarié, par ordre d'ancienneté, au salarié qualifié dans l'arrondissement et, à la suite d'un premier remplacement, l'horaire disponible est offert par ancienneté aux autres salariés qualifiés, du même arrondissement et, par la suite, au salarié temporaire avec droit de rappel du même arrondissement.

7-1.55 Au début de la programmation régulière avec surface glacée, le salarié doit occuper son quart de travail à moins d'entente entre les parties.

7-1.56 L'Employeur peut modifier l'horaire de travail d'un salarié régulier avec horaire variable, selon les besoins du service; dans un tel cas, l'Employeur doit donner aux salariés visés un avis préalable de vingt-quatre (24) heures avant le changement d'horaire.

7-1.57 Durant la période estivale, avant le début de la programmation régulière des aréas et après entente avec son supérieur immédiat, le salarié peut être affecté à un horaire régulier ou variable suivant les besoins du service.

7-1.58 Les salariés ouvriers d'entretien opérateur ou les ouvriers d'entretien travaillant dans un aréa ou une piscine intérieure bénéficient d'une période de trente (30) minutes rémunérées au taux de salaire régulier pour prendre le repas sur les lieux de travail. Le salarié doit prendre sa période de repas au moment le plus propice par rapport au déroulement des activités.

Pour le Service des matières résiduelles

7-1.59 Pour le Service des matières résiduelles en ce qui concerne les salariés affectés à l'environnement et faune, la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures, de 7 h 30 à 15 h 30, du lundi au vendredi. Un horaire particulier dans certaines périodes de l'année peut être déterminé selon les besoins du service après entente avec le Syndicat.

Pour la tonte des terrains sportifs

7-1.60 L'annexe « L-9 » s'applique.

7-2.00 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ET RAPPELS AU TRAVAIL

7-2.01 Tout travail expressément requis par l'Employeur et effectué par un salarié en plus de sa journée régulière de travail ou de sa semaine régulière de travail prévues à l'article 7-1.00 est considéré comme du travail en temps supplémentaire.

7-2.02 A) Malgré ce qui précède, pour le salarié régulier à temps partiel et le salarié temporaire, seul le travail expressément requis par l'Employeur, en plus du nombre d'heures de la journée régulière de travail applicable, ou en plus du nombre d'heures de la semaine régulière de travail applicable, constitue du temps supplémentaire, et ce, malgré toute disposition contraire, sauf au regard du paragraphe B) suivant.

B) Pour le salarié temporaire qui travaille au service des équipements récréatifs, malgré toute disposition contraire, seul le travail fait en plus de douze (12) heures dans une journée ou plus de quarante (40) heures dans une semaine est considéré comme du temps supplémentaire.

C) Pour le salarié temporaire qui remplace un autre salarié, la journée régulière de travail ou la semaine régulière de travail considérée pour l'application de la présente clause est celle du salarié qu'il remplace.

D) Pour le salarié temporaire embauché aux volets voirie & déneigement, aqueduc & égouts et parcs & espaces verts et qui est affecté sur une unité et un horaire de travail pour une période déterminée, la journée régulière de travail ou la

semaine régulière de cet horaire est considérée pour l'application de la présente clause.

- E) L'horaire de travail de l'opérateur spécialisé sur horaire variable au service du traitement des eaux remplaçant un opérateur spécialisé aux opérations sur son horaire, est celui de l'opérateur spécialisé qu'il remplace, à la condition qu'il en soit avisé au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance.

7-2.03 Les clauses 7-2.02 et 7-2.05 s'appliquent aux salariés temporaires embauchés pendant la période hivernale pour l'horaire de déneigement et autres travaux connexes, avec une garantie d'au moins quatorze (14) semaines de quarante (40) heures.

7-2.04 A) Le travail en temps supplémentaire est normalement accordé au salarié qui a commencé le travail durant ses heures régulières.

- B) Le salarié temporaire peut débiter le travail avant ses heures prévues ou demeurer au travail après la fin de son quart régulier à la condition de ne pas dépasser un total de trois (3) heures supplémentaires au cours de sa journée durant la période estivale débutant le dimanche de la semaine du 15 avril au samedi précédant la semaine du 15 novembre et ne pas dépasser un total de deux (2) heures supplémentaires au cours de sa journée durant la période hivernale débutant le dimanche de la semaine du 15 novembre au samedi précédant la semaine du 15 avril. Si au-delà de cette période, le travail à effectuer doit être fait en temps supplémentaire, il est offert en priorité à un salarié régulier à moins que cela n'occasionne l'application de la clause 7-2.14.

- C) Lors d'un rappel au travail, le salarié rappelé (autre que le détenteur de l'unité) ne peut travailler plus de huit (8) heures consécutives, si le détenteur de l'unité qu'il opérait a manifesté son désir d'être rappelé au travail. Si le détenteur de l'unité refuse le rappel au travail, le salarié peut alors poursuivre le quart de travail jusqu'à concurrence de seize (16) heures consécutives.



- 7-2.05 Le travail en temps supplémentaire est rémunéré comme suit :
- a) au taux de salaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %);
 - b) au taux de salaire régulier majoré de cent pour cent (100 %) si le travail en temps supplémentaire est effectué un dimanche ou le deuxième jour de repos hebdomadaire, ou un jour chômé et payé listé à la clause 4-2.01 et auquel le salarié a droit (le jour où le congé est reporté le cas échéant conformément au paragraphe A) de la clause 4-2.03, (sous réserve du paragraphe B) de la clause 4-2.08 concernant les salariés du Service du traitement de l'eau et du Service des matières résiduelles).
- 7-2.06 Au regard du travail en temps supplémentaire effectué par les salariés réguliers, il y a répartition annuelle aussi équitablement que possible parmi les salariés qui exécutent habituellement le travail.
- 7-2.07 La procédure administrative concernant la répartition équitable du temps supplémentaire sur une base annuelle est prévue aux différents accords de principe intervenus à cet effet et acceptés par les parties.
- 7-2.08 L'Employeur tient à jour la compilation du travail en temps supplémentaire fait ou refusé et une liste est affichée hebdomadairement à cet effet.
- 7-2.09 Lorsqu'il y a du travail en temps supplémentaire à faire exécuter et qu'il n'y a pas de salariés volontaires en nombre suffisant, l'Employeur procède à l'assignation du ou des salariés de l'emploi visé par ordre inverse d'ancienneté.
- 7-2.10 L'Employeur ne peut exiger d'un salarié d'effectuer plus de deux (2) heures de travail en temps supplémentaire en plus de sa journée régulière de travail. La présente clause s'applique sous réserve des lois et règlements applicables.

Pour le service du traitement des eaux, sous réserve des différentes législations applicables, un salarié qui effectue seize (16) heures de travail consécutives ou plus a droit à une période de repos de 8 heures avant d'entreprendre sa journée normale de travail. Si le temps entre la fin de son travail et son heure normale d'entrée au travail est inférieur à huit (8) heures, l'Employeur paie le salarié même si ce dernier n'est pas présent au travail et cela à la condition que le salarié se présente au travail à la suite de sa période de repos.

- 7-2.11 A) Tout salarié effectuant du travail en temps supplémentaire pour une période d'au moins trois (3) heures a droit, sauf cas d'urgence, à trente (30) minutes non rémunérées pour prendre son repas.
- B) 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 temps supplémentaire applicable, si le travail se continue après la période de repos.
- 7-2.12 Aux fins de la clause précédente, si l'Employeur exige que le repas se prenne sur place à un moment où le travail le permet, les trente (30) minutes pour le repas sont rémunérées.
- 7-2.13 Un 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 temps supplémentaire applicable.
- 7-2.14 Le salarié rappelé au travail en dehors des heures prévues lui donnant droit à du temps supplémentaire est rémunéré pour toutes les heures effectivement travaillées au taux du temps supplémentaire, ou pour un minimum de quatre (4) heures à son taux de salaire régulier, soit le plus avantageux des deux pour le salarié.
- Ce minimum ne s'applique pas si le travail en temps supplémentaire suit ou précède ses heures prévues de travail; il ne s'applique pas non plus si le rappel se situe dans les deux (2) heures précédant les heures de rentrée au travail du salarié d'après son horaire et dans ce cas, le salarié ainsi rappelé continue sa journée de travail.
- 7-2.15 Le salarié faisant l'objet de rappels successifs à l'intérieur de la période minimale de quatre (4) heures mentionnées à l'article 7-2.14 recevra en fonction du temps écoulé à partir du premier rappel, soit la période minimale de quatre heures ou le temps écoulé depuis le premier rappel à taux du temps supplémentaire, le plus avantageux des deux.
- 7-2.16 L'Employeur accepte qu'un salarié régulier cumule au lieu du paiement du temps supplémentaire effectué, un crédit de congé d'une durée maximum de cent soixante (160) heures par année. Durant la période hivernale débutant le dimanche de la

semaine du 15 novembre au samedi précédant la semaine du 15 avril, les heures peuvent être accumulées à un taux maximum de cent cinquante pour cent (150 %). Durant la période estivale débutant le dimanche de la semaine du 15 avril au samedi précédant la semaine du 15 novembre, les heures peuvent être accumulées en tenant compte du taux de temps supplémentaire applicable. En aucun temps, un salarié ne peut cumuler plus de cent soixante (160) heures à son crédit.

- 7-2.17 A) Le crédit de congé est non monnayable et le salarié doit utiliser son crédit d'heures avant le dimanche de la semaine du 15 novembre de l'année en cours.

De cette banque de crédit congé de cent soixante (160) heures par année, le salarié ne peut prendre entre :

- le 1^{er} juin et 1^{er} octobre 2021, plus de cent soixante (160) heures;
- le 1^{er} juin et le 1^{er} octobre 2022, plus de cent quarante (140) heures;
- le 1^{er} juin et 1^{er} octobre 2023 et par la suite, plus de cent vingt (120) heures;

À cet effet, lors de ses choix de vacances et au début de septembre, le salarié visé fait part à l'Employeur de la planification relative à la prise des heures accumulées à ces moments.

- B) Malgré ce qui précède, le salarié peut reporter un maximum de huit (8) heures à l'année suivante.
- C) Pour cause de maladie, d'un accident du travail ou d'une entente particulière avec l'Employeur, un salarié peut reporter son crédit de congé à l'année suivante en avisant par écrit son supérieur.

- 7-2.18 L'Employeur peut permettre à un salarié d'utiliser les heures à son crédit entre le lundi de la semaine du 15 novembre et la fin de l'année. Le salarié doit en faire la demande écrite trente (30) jours avant le début du congé.

- 7-2.19 La demande pour un congé de temps accumulé doit respecter les délais prévus à la clause 3-3.02, le tout sous réserve de la planification prévue à la clause 7-2.17.

- 7-2.20 Le crédit de congé est cumulatif à compter du dimanche précédant la semaine du 15 novembre de chaque année, et ce, pour l'année suivante seulement.

7-2.21 Pour les salariés réguliers au service des équipements récréatifs, autres que les préposés à la clientèle, les clauses 7-2.16 à 7-2.20 s'appliquent.

7-3.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ

7-3.01 Les deux parties s'engagent mutuellement à coopérer pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des salariés.

7-3.02 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 reliés à leur travail.

7-3.03 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.

7-3.04 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 (L.R.Q., c. S-2.1).

7-3.05 L'Employeur doit fournir gratuitement au salarié concerné les équipements de protection individuels indiqués à l'annexe « M ».

7-3.06 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.

7-3.07 Dès que l'Employeur est avisé de l'exercice par un salarié du droit de refus mentionné à la clause 7-3.06, 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.

7-3.08 Les parties reconnaissent qu'à la Ville de Lévis, la santé et la sécurité des salariés sont des valeurs importantes et entendent faire tout en leur pouvoir pour protéger la santé ainsi que l'intégrité physique de ces salariés.

Dans cet ordre d'idées, les parties ont convenu de mettre sur pied des comités de santé et de sécurité au travail à deux niveaux, soit un comité sectoriel par service, par division et par volet ainsi qu'un comité central regroupant chacun des co-présidents des comités sectoriels

Les parties s'engagent à offrir tout l'appui et le soutien nécessaires aux membres des Comités de santé et sécurité pour la réalisation de leur mandat.

7-3.09 Les Comités de santé et de sécurité doivent participer aux efforts de la 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.

7-3.10 Les Comités de santé et de sécurité établissent leurs propres règles de procédure et fixent la fréquence de leurs rencontres avec un minimum de quatre (4) rencontres par année pour le comité central. Les membres sont libérés pour la durée des rencontres ainsi que pour la préparation requise selon les besoins de chaque comité.

7-3.11 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 le programme de formation et d'information en santé et sécurité du travail;
- e) faire des recommandations aux gestionnaires;

Fonctions reliées au rôle de soutien :

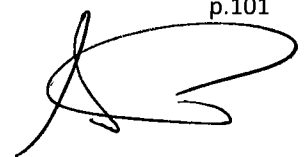
- a) fournir aux équipes de travail les outils nécessaires (formulaires, grilles, aide-mémoire, etc.) à la réalisation efficace des activités en santé et sécurité du travail;
- b) participer à la réalisation des différentes activités d'identification des risques, lorsque c'est nécessaire;
- c) participer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

Fonctions reliées au rôle de coordination :

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

Fonctions reliées au rôle d'évaluation :

- a) évaluer les activités de santé et de sécurité;
- b) évaluer tout le système de gestion;
- c) surveiller l'application des normes de sécurité dont les normes provinciales;



Fonctions reliées au rôle de promotion :

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

7-3.12 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 informations statistiques dont il dispose, notamment celles déclarées Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

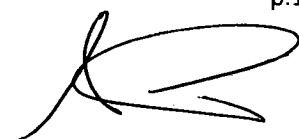
7-3.13 L'Employeur dépose au Comité de santé et sécurité tout rapport d'accident du travail impliquant un ou plusieurs salariés.

7-3.14 Lorsqu'un enquêteur gouvernemental effectue une visite d'inspection chez l'Employeur concernant une question relative à la santé ou à la sécurité au travail, le représentant à la prévention (s'il s'agit d'un salarié), ou un membre du Comité de santé et sécurité du côté syndical, sont libérés sans perte de traitement pour le rencontrer.

7-4.00 VÊTEMENTS, ÉQUIPEMENTS ET OUTILS

7-4.01 L'Employeur fournit aux salariés qui en ont besoin, selon les conditions requises, différents équipements et vêtements nécessaires à leur sécurité et protection ou identification. Ils sont renouvelables sur présentation des équipements ou vêtements rendus inutilisables. Les salariés doivent utiliser et porter les équipements et les vêtements fournis.

7-4.02 L'Employeur fournit aux salariés, selon les besoins, les équipements et vêtements inscrits à l'annexe « M » de la convention. Il appartient à l'Employeur, après consultation des représentants du Comité sur la santé et la sécurité au travail de déterminer les conditions qui exigent la fourniture d'équipements et vêtements.



7-4.03 Les équipements et les vêtements demeurent la propriété de l'Employeur. Au cas où l'équipement ou les vêtements seraient endommagés, détruits ou perdus par négligence ou abus, le salarié doit les remplacer à ses frais. Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

Allocation pour outils

7-4.04 A) Au Service des équipements motorisés, l'Employeur verse à titre de compensation une allocation horaire aux salariés dont la fonction exige la fourniture d'un coffre d'outils. Cette disposition n'enlève aucun droit acquis par les salariés réguliers à qui un coffre d'outils est actuellement mis à leur disposition par l'Employeur au lieu de l'allocation annuelle.

20-01-01	20-07-01	21-01-01	21-07-01	22-01-01	23-01-01	24-01-01
0,34 \$	0,34 \$	0,34 \$	0,34 \$	0,35 \$	0,36 \$	0,36 \$

B) L'Employeur remplace les outils et les coffres brisés après utilisation normale et sur recommandation d'un comité composé d'un (1) représentant de l'Employeur et d'un (1) représentant du Syndicat.

7-5.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI

7-5.01 Aucun salarié régulier dont le nom apparaît à l'annexe « B » en date de la signature de la convention ne peut être mis à pied, licencié ou voir son emploi prendre fin, ni subir de baisse de salaire, de rétrogradation, par suite d'améliorations ou de changements technologiques ou de transformations, modifications dans la structure juridique ou dans le système administratif de l'Employeur, ainsi que dans la procédure de travail, ou par suite de l'attribution de travail à forfait, ou de manque de travail ou de surplus de personnel.

Les salariés qui seront nommés salariés réguliers conformément à la lettre d'entente (2021-01) seront visés par la présente clause à la date de leur nomination.

7-5.02 La clause 7-5.01 s'applique aussi au salarié régulier saisonnier pour la période déterminée où il est requis par l'Employeur d'effectuer des tâches à caractère cyclique ou saisonnier.

Elle s'applique également aux salariés réguliers à temps partiel pour le nombre d'heures prévues à son horaire.



- 7-5.03 Dans le cas d'un changement technologique ayant pour effet de modifier de façon substantielle une fonction couverte par la convention, l'Employeur avise le Syndicat au moins trente (30) jours ouvrables avant l'implantation du changement.
- 7-5.04 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.
- 7-5.05 L'Employeur, de concert avec le Syndicat, met tout en œuvre pour permettre aux salariés de s'adapter aux changements technologiques qui peuvent survenir.
- 7-5.06 Dans le cas de fusion, annexion ou changement de structures juridiques de la Ville, les dispositions pertinentes des lois et règlements s'appliquent, notamment au regard du Code du travail et de la Loi sur l'organisation territoriale.
- 7-5.07 Lors de l'annexion ou de la fusion d'une autre ville avec la Ville de Lévis, le salarié régulier de la ville fusionnée ou annexée est intégré au personnel de la Ville de Lévis en qualité de salarié régulier, selon les modalités prévues ci-après.
- 7-5.08 Le salarié intégré est immédiatement nommé à un emploi similaire à celui qu'il occupait; cependant, s'il n'y a pas d'emploi similaire ou s'il n'y a pas de besoin pour tel emploi, il est nommé à un emploi correspondant à ses qualifications.
- 7-5.09 L'ancienneté acquise à l'emploi d'une ville fusionnée ou annexée est considérée acquise à la Ville de Lévis.
- 7-5.10 Le salarié intégré devient un salarié régulier de la Ville de Lévis, sans réduction de traitement.
- 7-5.11 Ce salarié régulier contribue dès son intégration au régime de retraite prévu à la convention.

7-6.00 CONDITIONS SPÉCIALES DE TRAVAIL

- 7-6.01 Lorsqu'un salarié régulier, pour des raisons physiques ou médicales ou à la suite d'un accident du travail, n'est plus en mesure d'exécuter les principales tâches caractéristiques de son poste, son cas est soumis au Comité d'intérêts mutuels.
- 7-6.02 Le Comité d'intérêts mutuels en collaboration avec la CNESST, le cas échéant, et conformément aux lois en vigueur, peut recommander l'affectation prioritaire de ce salarié, compatible avec son état médical et physique, en autant qu'il possède les qualifications requises pour remplir le poste. Les conditions de travail, incluant le salaire du salarié dans ce nouveau poste de travail, devront faire l'objet d'une entente entre les parties au niveau du Comité d'intérêts mutuels.
- 7-6.03 Le salarié qui voit son permis de conduire suspendu en dehors de l'exercice de ses fonctions et qui ne peut se servir de l'équipement de l'Employeur dans l'exécution de ses fonctions, est affecté temporairement à un autre poste pour la durée de la suspension du permis et son salaire est ajusté en conséquence.

S'il y a récurrence dans une période de trois (3) ans de la date de suspension du permis, l'Employeur tente de l'affecter temporairement à un autre poste pour la durée de la nouvelle période de suspension de son permis et son salaire est ajusté en conséquence. À défaut de pouvoir le réaffecter à un autre poste, l'Employeur suspend alors le salarié sans traitement pour la durée de la nouvelle période de suspension de son permis de conduire.

CHAPITRE 8-0.00 COMITÉ D'INTÉRÊTS MUTUELS, MESURES DISCIPLINAIRES, PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET PROCÉDURE D'ARBITRAGE

8-1.00 COMITÉ D'INTÉRÊTS MUTUELS

- 8-1.01 Dans les trente (30) jours de la signature de la convention, les parties forment un comité consultatif appelé « Comité d'intérêts mutuels ».



8-1.02 Ce comité paritaire est composé d'au plus trois (3) représentants syndicaux et d'au plus trois (3) personnes représentant l'Employeur, sous réserve de la clause 3-2.06.

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

8-1.03 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.

8-1.04 Le comité est l'organisme privilégié pour régler et tenter de régler toute mésentente ou tout grief entre les parties.

8-1.05 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.

8-2.00 MESURES DISCIPLINAIRES

8-2.00 MESURES DISCIPLINAIRES

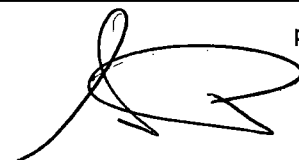
8-2.01 Lorsque l'Employeur et/ou la Direction de la gestion du capital humain, impose une mesure disciplinaire, il en avise le salarié concerné au moyen d'un écrit qui contient sommairement, à titre informatif, les faits à l'origine de cette mesure.

Une copie de cet écrit est également transmise au Syndicat.

8-2.02 Sauf dans les cas d'offense grave et sauf lorsqu'un salarié doit être suspendu ou congédié immédiatement pour des raisons de nature sécuritaire ou préventive, l'imposition de toute mesure disciplinaire pouvant être sujette à une suspension, la rétrogradation ou le congédiement, doit être précédée d'un avis de convocation à un comité de discipline transmis au salarié concerné et au Syndicat.

Cet avis est remis au salarié, avec copie au Syndicat, au moins vingt-quatre (24) heures avant la tenue du comité de discipline, et ce, afin qu'il puisse être entendu et faire toute représentation qu'il juge appropriée.

Lors du comité de discipline, le salarié peut être accompagné d'un (1) représentant syndical.



- 8-2.03 Lorsque l'Employeur désire imposer une mesure disciplinaire, il doit le faire dans les quarante-cinq (45) jours de la connaissance des faits à l'origine de la mesure.
- 8-2.04 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.
- 8-2.05 L'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler pendant toute période de suspension dont il fait l'objet, le cas échéant.
- 8-2.06 Toute mesure disciplinaire peut être soumise à la procédure de règlement des griefs et à la procédure d'arbitrage.
- 8-2.07 Les griefs concernant les suspensions ou congédiements ont priorité dans la préparation des rôles d'arbitrage.
- 8-2.08 Un salarié accompagné ou non d'un représentant du Syndicat peut, après avoir avisé son supérieur immédiat et après rendez-vous avec une personne autorisée de la Direction de la gestion du capital humain, 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 de son contenu à cette date.
- La signature du salarié ou du représentant du Syndicat dans le dossier constitue une reconnaissance de ce qui précède.
- 8-2.09 Lorsque l'Employeur et/ou la Direction de la gestion du capital humain remet un écrit non disciplinaire à un salarié, une copie de cet avis est également remise au Syndicat.



8-2.10 Malgré toutes autres dispositions contraires, lorsqu'un salarié est suspendu sans traitement, ce dernier :

- a) n'accumule pas de vacances ;
- b) peut participer au régime de retraite prévu à la convention collective en assumant sa contribution et celle de l'Employeur, auquel cas sa participation est interrompue ;
- c) doit maintenir sa participation aux différents régimes d'assurance collective prévus, à l'exception de l'assurance salaire, à la condition qu'il assume sa contribution et celle de l'Employeur.

8-3.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

8-3.01 C'est le désir des parties de régler le plus promptement possible tout grief relatif aux conditions de travail à l'inclusion des salaires.

8-3.02 Tout salarié ayant un problème concernant ses conditions de travail peut en discuter avec son supérieur immédiat afin de tenter de le régler, accompagné s'il le désire, d'un représentant syndical.

Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit au salarié.

En outre, l'Employeur et le Syndicat favorisent la discussion du problème au Comité d'intérêts mutuels avant la soumission d'un grief.

8-3.03 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.

8-3.04 Dans tous les cas des 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 à la directrice de la Direction de la gestion du capital humain, 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.

L'Employeur, 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 l'Employeur 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 8-4.00.

8-3.05 L'exposé du grief contient sommairement les faits à son origine et les articles concernés à titre informatif, 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.

8-3.06 Le Syndicat peut soumettre un grief au nom d'un ou plusieurs salariés en se conformant à la procédure prévue au présent article.

8-3.07 Le délai de soumission du grief mentionné à la clause 8-3.04 est de rigueur et ne peut être prolongé que sur consentement écrit de l'Employeur et du Syndicat.

8-3.08 Un salarié ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété du fait d'être impliqué dans un grief.



8-3.09 L'Employeur et le Syndicat conviennent de se rencontrer sur demande, au Comité d'intérêts mutuels, afin d'étudier et de tenter de régler tout grief ayant pu être soumis.

8-3.10 Le Syndicat peut faire un grief suite à un congédiement administratif en suivant la procédure prévue au présent article, l'article 8-4.00 s'appliquant également.

Erreur d'attribution du temps supplémentaire

8-3.11 Pour les erreurs d'attribution du temps supplémentaire, l'Employeur rembourse au salarié cinquante pour cent (50 %) de la réclamation, soit les heures qui ont réellement été payées au salarié qui a effectué le travail, lorsqu'il est démontré que l'Employeur a commis une erreur dans l'attribution des heures à temps supplémentaire.

S'il est démontré qu'il y a eu erreur et que le salarié souhaite obtenir cent pour cent (100 %) de sa réclamation, le salarié doit alors fournir une prestation de travail à raison de cinquante pour cent (50 %) de la durée équivalente, et ce, dans les quinze (15) jours suivant la décision écrite du salarié. Dans tous les cas, il faut une entente entre le salarié et l'Employeur et la reprise de temps se fait, dans la mesure du possible, à la suite d'une journée de travail. Le travail ainsi offert ne doit pas avoir pour effet de brimer un salarié qui aurait dû effectuer du temps supplémentaire.

Pour les fins de cet article, une erreur est définie comme le non-respect de la convention collective ou des ententes paraphées entre les parties et les dispositions de cet article n'ont pas pour effet de limiter le recours au grief s'il existe mécontentement entre les parties.

8-4.00 PROCÉDURE D'ARBITRAGE

8-4.01 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 l'Employeur 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 8-3.04.

- 8-4.02 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 l'Employeur et du Syndicat.
- 8-4.03 Tout grief soumis à l'arbitrage est décidé par un arbitre unique.
- 8-4.04 L'arbitre est choisi par les parties ou, à défaut d'un accord, par le ministre du Travail.
- 8-4.05 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.
- 8-4.06 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.
- 8-4.07 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.
- 8-4.08 Lorsque la décision implique une compensation monétaire, l'arbitre a juridiction pour ajouter au montant réel dû l'intérêt prévu au Code du travail.
- 8-4.09 Lors de tout grief relatif à une mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.
- 8-4.10 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.

8-4.11 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.

8-4.12 La sentence arbitrale est sans appel, exécutoire et lie les parties.

8-4.13 Chacune des parties paie cinquante pour cent (50 %) des honoraires et déboursés de l'arbitre.

8-4.14 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.

Tout salarié appelé à témoigner est aussi libéré, sans perte de salaire, pour le temps requis par son témoignage.

CHAPITRE 9-0.00 DISPOSITIONS DIVERSES

9-1.00 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

9-1.01 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la convention, sauf celles à titre informatif, lesquelles ne sont pas soumises à la procédure de grief et d'arbitrage.

9-2.00 ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE

9-2.01 La convention remplace toute condition de travail antérieure et entre en vigueur à la date de sa signature.

9-2.02 La convention n'a pas d'effet rétroactif à moins de stipulations expresses à l'effet contraire et prend fin le 31 décembre 2024; les salaires sont rétroactifs au 1^{er} janvier 2020.

9-2.03 La convention demeure en vigueur durant les négociations en vue de son renouvellement, et ce, jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, conformément au Code du travail.

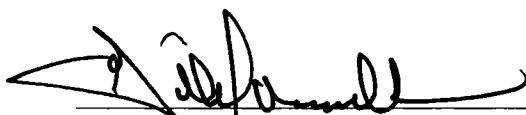
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À LÉVIS, CE

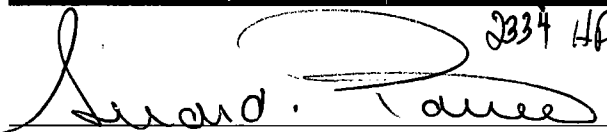
13/07/2021
DATE

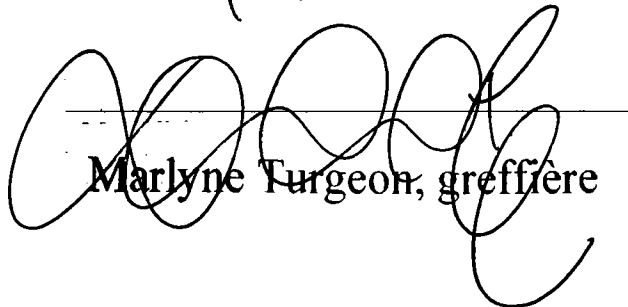
20-07-2021
DATE

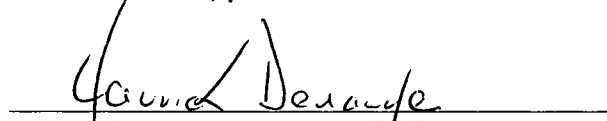
VILLE DE LÉVIS

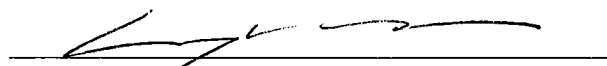
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2334


Gilles Lehouillier, maire


 2334 HF
Gérard Poirier, président


Marlyne Turgeon, greffière


Yannick Demange, vice-président


Guylaine Bolduc, membre du comité de négociation


Stéphane Racine, membre du comité de négociation


Steve Bargoné, conseiller SCFP

1 ^{ER} JANVIER 2020						
Classes d'emploi	Classe salariale	Échelles salariales et échelons				
		1	2	3	4	5
Préposé à la clientèle	1	15,402	16,215	17,068	17,964	18,912
Brigadier scolaire	2	16,649	17,524	18,447	19,417	20,438
Préposé à l'entretien ménager	2					
Préposé aux guichets	2					
Préposé à l'écocentre	3	17,893	18,834	19,825	20,868	21,968
Commissionnaire	4	19,137	20,144	21,204	22,319	23,495
Commis aux entrepôts	4					
Signaleur	4					
Journalier	5	20,380	21,454	22,582	23,772	25,023
Préposé à la clientèle en chef	5					
Préposé aux plateaux sportifs	5					
Homme de service	6	21,624	22,763	23,960	25,224	26,549
Horticulteur	6					
Journalier chauffeur	6					
Ouvrier d'entretien – DVC	7	22,869	24,072	25,339	26,673	28,076
Chauffeur opérateur	8	24,113	25,381	26,716	28,126	29,602
Horticulteur spécialisé	8					
Ouvrier d'entretien opérateur	8					
Ouvrier spécialisé aux poteaux d'incendie	8					
Ouvrier spécialisé à la signalisation	8					
Arboriculteur-élagueur	8					
Préposé à l'environnement et à la faune	8					
Opérateur spécialisé en incinération	8					
Mécanicien classe 2	9	25,355	26,690	28,095	29,576	31,132
Ouvrier spécialisé au bétonnage	9					
Ouvrier spécialisé au pavage	9					
Ouvrier spécialisé au service à la clientèle	9					
Ouvrier en environnement et faune	9					
Mécanicien de machines fixes	10	26,566	28,000	29,476	31,026	32,659



1 ^{ER} JANVIER 2020						
Classes d'emploi	Classe salariale	Échelles salariales et échelons				
		1	2	3	4	5
Carrossier	10					
Électricien	10					
Électromécanicien	10					
Opérateur spécialisé en traitement de l'eau	10					
Opérateur spécialisé en assainissement de l'eau	10					
Ouvrier qualifié d'entretien	10					
Ouvrier spécialisé à l'équipement et l'entretien	10					
Opérateur	10					
Soudeur	10					
Mécanicien d'entretien	10					
Électrotechnicien	11					
Chef électricien COP	11					
Chef opérateur spécialisé en incinération	11	27,842	29,309	30,854	32,477	34,186
Ouvrier spécialisé à l'aqueduc et égout	11					
Mécanicien aux camions incendies	12	29,089	30,621	32,232	33,925	35,715
Mécanicien classe 1	12					
Électrotechnicien en chef	13	30,333	31,929	33,610	35,377	37,241
Mécanicien en chef	13					



1 ^{ER} JUILLET 2020						
Classes d'emploi	Classe salariale	Échelles salariales et échelons				
		1	2	3	4	5
Préposé à la clientèle	1	15,479	16,296	17,153	18,054	19,007
Brigadier scolaire	2	16,732	17,612	18,539	19,514	20,540
Préposé à l'entretien ménager	2					
Préposé aux guichets	2					
Préposé à l'écocentre	3	17,982	18,928	19,924	20,972	22,078
Commissionnaire	4	19,233	20,245	21,310	22,431	23,612
Commis aux entrepôts	4					
Signaleur	4					
Journalier	5	20,482	21,561	22,695	23,891	25,148
Préposé à la clientèle en chef	5					
Préposé aux plateaux sportifs	5					
Homme de service	6	21,732	22,877	24,080	25,350	26,682
Horticulteur	6					
Journalier chauffeur	6					
Ouvrier d'entretien – DVC	7	22,983	24,192	25,466	26,806	28,216
Chauffeur opérateur	8	24,234	25,508	26,850	28,267	29,750
Horticulteur spécialisé	8					
Ouvrier d'entretien opérateur	8					
Ouvrier spécialisé aux poteaux d'incendie	8					
Ouvrier spécialisé à la signalisation	8					
Arboriculteur-élagueur	8					
Préposé à l'environnement et à la faune	8					
Opérateur spécialisé en incinération	8					
Mécanicien classe 2	9	25,482	26,823	28,235	29,724	31,288
Ouvrier spécialisé au bétonnage	9					
Ouvrier spécialisé au pavage	9					
Ouvrier spécialisé au service à la clientèle	9					
Ouvrier en environnement et faune	9	26,699	28,140	29,623	31,181	32,822
Mécanicien de machines fixes	10					
Carrossier	10					



		1^{ER} JUILLET 2020				
Classes d'emploi	Classe salariale	Échelles salariales et échelons				
		1	2	3	4	5
Électricien	10					
Électromécanicien	10					
Opérateur spécialisé en traitement de l'eau	10					
Opérateur spécialisé en assainissement de l'eau	10					
Ouvrier qualifié d'entretien	10					
Ouvrier spécialisé à l'équipement et l'entretien	10					
Opérateur	10					
Soudeur	10					
Mécanicien d'entretien	10					
Électrotechnicien	11					
Chef électricien COP	11					
Chef opérateur spécialisé en incinération	11	27,981	29,456	31,008	32,639	34,357
Ouvrier spécialisé à l'aqueduc et égout	11					
Mécanicien aux camions incendies	12	29,234	30,774	32,393	34,095	35,894
Mécanicien classe 1	12					
Électrotechnicien en chef	13					
Mécanicien en chef	13	30,485	32,089	33,778	35,554	37,427



1 ^{ER} JANVIER 2021						
Classes d'emploi	Classe salariale	Échelles salariales et échelons				
		1	2	3	4	5
Préposé à la clientèle	1	15,711	16,540	17,410	18,325	19,292
Brigadier scolaire	2	16,983	17,876	18,817	19,807	20,848
Préposé à l'entretien ménager	2					
Préposé aux guichets	2					
Préposé à l'écocentre	3	18,252	19,212	20,223	21,287	22,409
Commissionnaire	4	19,521	20,549	21,630	22,767	23,966
Commis aux entrepôts	4					
Signaleur	4					
Journalier	5	20,789	21,884	23,035	24,249	25,525
Préposé à la clientèle en chef	5					
Préposé aux plateaux sportifs	5					
Homme de service	6	22,058	23,220	24,441	25,730	27,082
Horticulteur	6					
Journalier chauffeur	6					
Ouvrier d'entretien – DVC	7	23,328	24,555	25,848	27,208	28,639
Chauffeur opérateur	8	24,598	25,891	27,253	28,691	30,196
Horticulteur spécialisé	8					
Ouvrier d'entretien opérateur	8					
Ouvrier spécialisé aux poteaux d'incendie	8					
Ouvrier spécialisé à la signalisation	8					
Arboriculteur-élagueur	8					
Préposé à l'environnement et à la faune	8					
Opérateur spécialisé en incinération	8					
Mécanicien classe 2	9	25,864	27,225	28,659	30,170	31,757
Ouvrier spécialisé au bétonnage	9					
Ouvrier spécialisé au pavage	9					
Ouvrier spécialisé au service à la clientèle	9					
Ouvrier en environnement et faune	9					
Mécanicien de machines fixes	10	27,099	28,562	30,067	31,649	33,314
Carrossier	10					
Électricien	10					



1 ^{ER} JANVIER 2021						
Classes d'emploi	Classe salariale	Échelles salariales et échelons				
		1	2	3	4	5
Électromécanicien	10					
Opérateur spécialisé en traitement de l'eau	10					
Opérateur spécialisé en assainissement de l'eau	10					
Ouvrier qualifié d'entretien	10					
Ouvrier spécialisé à l'équipement et l'entretien	10					
Opérateur	10					
Soudeur	10					
Mécanicien d'entretien	10					
Électrotechnicien	11					
Chef électricien COP	11					
Chef opérateur spécialisé en incinération	11	28,401	29,898	31,473	33,129	34,872
Ouvrier spécialisé à l'aqueduc et égout	11					
Mécanicien aux camions incendies	12	29,673	31,236	32,879	34,606	36,432
Mécanicien classe 1	12					
Électrotechnicien en chef	13	30,942	32,570	34,285	36,087	37,988
Mécanicien en chef	13					




1 ^{ER} JUILLET 2021						
Classes d'emploi	Classe salariale	Échelles salariales et échelons				
		1	2	3	4	5
Préposé à la clientèle	1	15,790	16,623	17,497	18,417	19,388
Brigadier scolaire	2	17,068	17,965	18,911	19,906	20,952
Préposé à l'entretien ménager	2					
Préposé aux guichets	2					
Préposé à l'écocentre	3	18,343	19,308	20,324	21,393	22,521
Commissionnaire	4	19,619	20,652	21,738	22,881	24,086
Commis aux entrepôts	4					
Signaleur	4					
Journalier	5	20,893	21,993	23,150	24,370	25,653
Préposé à la clientèle en chef	5					
Préposé aux plateaux sportifs	5					
Homme de service	6	22,168	23,336	24,563	25,859	27,217
Horticulteur	6					
Journalier chauffeur	6					
Ouvrier d'entretien – DVC	7	23,445	24,678	25,977	27,344	28,782
Chauffeur opérateur	8	24,721	26,020	27,389	28,834	30,347
Horticulteur spécialisé	8					
Ouvrier d'entretien opérateur	8					
Ouvrier spécialisé aux poteaux d'incendie	8					
Ouvrier spécialisé à la signalisation	8					
Arboriculteur-élagueur	8					
Préposé à l'environnement et à la faune	8					
Opérateur spécialisé en incinération	8					
Mécanicien classe 2	9	25,993	27,361	28,802	30,321	31,916
Ouvrier spécialisé au bétonnage	9					
Ouvrier spécialisé au pavage	9					
Ouvrier spécialisé au service à la clientèle	9					
Ouvrier en environnement et faune	9					
Mécanicien de machines fixes	10	27,234	28,705	30,217	31,807	33,481
Carrossier	10					
Électricien	10					



1 ^{ER} JUILLET 2021						
Classes d'emploi	Classe salariale	Échelles salariales et échelons				
		1	2	3	4	5
Électromécanicien	10					
Opérateur spécialisé en traitement de l'eau	10					
Opérateur spécialisé en assainissement de l'eau	10					
Ouvrier qualifié d'entretien	10					
Ouvrier spécialisé à l'équipement et l'entretien	10					
Opérateur	10					
Soudeur	10					
Mécanicien d'entretien	10					
Électrotechnicien	11					
Chef électricien COP	11					
Opérateur spécialisé en incinération en chef	11	28,543	30,047	31,630	33,295	35,046
Ouvrier spécialisé à l'aqueduc et égout	11					
Mécanicien aux camions incendies	12	29,821	31,392	33,043	34,779	36,614
Mécanicien classe 1	12					
Électrotechnicien en chef	13	31,097	32,733	34,456	36,267	38,178
Mécanicien en chef	13					



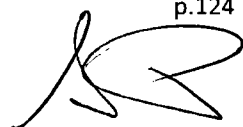
1 ^{ER} JANVIER 2022						
Classes d'emploi	Classe salariale	Échelles salariales et échelons				
		1	2	3	4	5
Préposé à la clientèle	1	16,106	16,955	17,847	18,785	19,776
Brigadier scolaire	2	17,409	18,324	19,289	20,304	21,371
Préposé à l'entretien ménager	2					
Préposé aux guichets	2					
Préposé à l'écocentre	3	18,710	19,694	20,730	21,821	22,971
Commissionnaire	4	20,011	21,065	22,173	23,339	24,568
Commis aux entrepôts	4					
Signaleur	4					
Journalier	5	21,311	22,433	23,613	24,857	26,166
Préposé aux plateaux sportifs	5					
Homme de service	6	22,611	23,803	25,054	26,376	27,761
Horticulteur	6					
Journalier chauffeur	6					
Préposé à la clientèle en chef	6					
Ouvrier d'entretien – DVC	7	23,914	25,172	26,497	27,891	29,358
Chauffeur opérateur	8	25,215	26,540	27,937	29,411	30,954
Horticulteur spécialisé	8					
Ouvrier d'entretien opérateur	8					
Ouvrier spécialisé aux poteaux d'incendie	8					
Ouvrier spécialisé à la signalisation	8					
Arboriculteur-élagueur	8					
Préposé à l'environnement et à la faune	8					
Opérateur spécialisé en incinération	8					
Mécanicien classe 2	9	26,513	27,908	29,378	30,927	32,554
Ouvrier spécialisé au bétonnage	9					
Ouvrier spécialisé au pavage	9					
Ouvrier spécialisé au service à la clientèle	9					
Ouvrier en environnement et faune	9					
Mécanicien de machines fixes	10	27,779	29,279	30,821	32,443	34,151
Carrossier	10					
Électricien	10					



		1 ^{ER} JANVIER 2022				
Classes d'emploi	Classe salariale	Échelles salariales et échelons				
		1	2	3	4	5
Électromécanicien	10					
Opérateur spécialisé en traitement de l'eau	10					
Opérateur spécialisé en assainissement de l'eau	10					
Ouvrier qualifié d'entretien	10					
Ouvrier spécialisé à l'équipement et l'entretien	10					
Opérateur	10					
Soudeur	10					
Mécanicien d'entretien	10					
Électrotechnicien	11					
Opérateur spécialisé en incinération en chef	11	29,114	30,648	32,263	33,961	35,747
Ouvrier spécialisé à l'aqueduc et égout	11					
Mécanicien aux camions incendies	12					
Chef électricien COP	12	30,417	32,020	33,704	35,475	37,346
Mécanicien classe 1	12					
Électrotechnicien en chef	13					
Mécanicien en chef	13	31,719	33,388	35,145	36,992	38,942



1 ^{ER} JANVIER 2023						
Classes d'emploi	Classe salariale	Échelles salariales et échelons				
		1	2	3	4	5
Préposé à la clientèle	1	16,428	17,294	18,204	19,161	20,172
Brigadier scolaire	2					
Préposé à l'entretien ménager	2	17,757	18,690	19,675	20,710	21,798
Préposé aux guichets	2					
---	3	19,084	20,088	21,145	22,257	23,430
Commissionnaire	4					
Commis aux entrepôts	4	20,411	21,486	22,616	23,806	25,059
Préposé à l'écocentre	4					
Signaleur	4					
Journalier	5	21,737	22,882	24,085	25,354	26,689
Préposé aux plateaux sportifs	5					
Homme de service	6					
Horticulteur	6	23,063	24,279	25,555	26,904	28,316
Journalier chauffeur	6					
Ouvrier d'entretien – DVC	7	24,392	25,675	27,027	28,449	29,945
Chauffeur opérateur	8					
Horticulteur spécialisé	8					
Ouvrier d'entretien opérateur	8					
Ouvrier spécialisé aux poteaux d'incendie	8					
Ouvrier spécialisé à la signalisation	8	25,719	27,071	28,496	29,999	31,573
Arboriculteur-élagueur	8					
Préposé à la clientèle en chef	8					
Préposé à l'environnement et à la faune	8					
Mécanicien classe 2	9					
Ouvrier spécialisé au bétonnage	9					
Ouvrier spécialisé au pavage	9					
Ouvrier en environnement et faune	9	27,043	28,466	29,966	31,546	33,205
Opérateur spécialisé en incinération	9					
Carrossier	10					
Ouvrier spécialisé à l'équipement et l'entretien	10	28,335	29,865	31,437	33,092	34,834



1 ^{ER} JANVIER 2023						
Classes d'emploi	Classe salariale	Échelles salariales et échelons				
		1	2	3	4	5
Ouvrier spécialisé au service à la clientèle	10					
Opérateur	10					
Soudeur	10					
Mécanicien d'entretien	10					
Électromécanicien	11					
Mécanicien de machines fixes	11					
Électricien	11					
Opérateur spécialisé en traitement de l'eau	11					
Opérateur spécialisé en assainissement de l'eau	11	29,696	31,261	32,908	34,640	36,462
Opérateur spécialisé en incinération en chef	11					
Ouvrier qualifié d'entretien	11					
Ouvrier spécialisé à l'aqueduc et égout	11					
Électrotechnicien	12					
Mécanicien classe 1	12	31,025	32,660	34,378	36,185	38,093
Mécanicien aux camions incendies	13					
Chef électricien COP	13	32,353	34,056	35,848	37,732	39,721
Électrotechnicien en chef	14					
Mécanicien en chef	14	33,680	35,452	37,317	39,280	41,351

1 ^{ER} JANVIER 2024						
Classes d'emploi	Classe salariale	Échelles salariales et échelons				
		1	2	3	4	5
Préposé à la clientèle	1	16,757	17,640	18,568	19,544	20,575
Brigadier scolaire	2					
Préposé à l'entretien ménager	2	18,112	19,064	20,069	21,124	22,234
Préposé aux guichets	2					
	3	19,466	20,490	21,568	22,702	23,899
Commissionnaire	4					
Commis aux entrepôts	4	20,819	21,916	23,068	24,282	25,560
Préposé à l'écocentre	4					
Signaleur	4					
Journalier	5	22,172	23,340	24,567	25,861	27,223
Préposé aux plateaux sportifs	5					
Homme de service	6					
Horticulteur	6	23,524	24,765	26,066	27,442	28,882
Journalier chauffeur	6					
Ouvrier d'entretien – DVC	7	24,880	26,189	27,568	29,018	30,544
Chauffeur opérateur	8					
Horticulteur spécialisé	8					
Ouvrier d'entretien opérateur	8					
Ouvrier spécialisé aux poteaux d'incendie	8					
Ouvrier spécialisé à la signalisation	8	26,233	27,612	29,066	30,599	32,204
Arboriculteur-élagueur	8					
Préposé à la clientèle en chef	8					
Préposé à l'environnement et à la faune	8					
Mécanicien classe 2	9					
Ouvrier spécialisé au bétonnage	9					
Ouvrier spécialisé au pavage	9					
Ouvrier en environnement et faune	9	27,584	29,035	30,565	32,177	33,869
Opérateur spécialisé en incinération	9					
Ouvrier spécialisé au service à la clientèle	10	28,902	30,462	32,066	33,754	35,531
Carrossier	10					

1 ^{ER} JANVIER 2024						
Classes d'emploi	Classe salariale	Échelles salariales et échelons				
		1	2	3	4	5
Ouvrier spécialisé à l'équipement et l'entretien	10					
Opérateur	10					
Soudeur	10					
Mécanicien d'entretien	10					
Électricien	11					
Électromecanicien	11					
Mécanicien de machines fixes	11					
Opérateur spécialisé en assainissement de l'eau	11					
Opérateur spécialisé en incinération en chef	11	30,290	31,886	33,566	35,333	37,191
Opérateur spécialisé en traitement de l'eau	11					
Ouvrier qualifié d'entretien	11					
Ouvrier spécialisé à l'aqueduc et égout	11					
Électrotechnicien	12					
Mécanicien classe 1	12	31,646	33,313	35,066	36,909	38,855
Chef électricien COP	13					
Mécanicien aux camions incendies	13	33,000	34,737	36,565	38,487	40,515
Électrotechnicien en chef	14					
Mécanicien en chef	14	34,354	36,161	38,063	40,066	42,178



ANNEXE « B » LISTE D'ANCIENNETE DES SALARIES REGULIERS AU 12 JUIN 2021

LISTE D'ANCIENNETE DES SALARIES REGULIERS AU 2021-06-12						
NOM	PRÉNOM	Statut	CLASSE D'EMPLOI	DIRECTION/SERVICE (sujet à changement)	DATE EMBAUCHE	Ancienneté
		R	COMMISSIONNAIRE	APPRO-APPROVISIONNEMENTS	1975-01-06	46,45
		R	OUVRIER D'ENTRETIEN OPERATEUR	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE-ACO	1975-12-07	45,54
		R	OUVRIER SPECIALISE AU SERV. A LA CLIENTELE	INFRA-TP-AQUEDUC ET EGOUTS	1976-03-26	45,23
		R	OPERATEUR SPECIALISE EN INCINERATION	ENV-MATIERES RESIDUELLES	1977-06-15	44,01
		R	OPERATEUR	INFRA-TP-VOIRIE ET DENEIGEMENT	1978-08-21	42,83
		R	OUVRIER D'ENTRETIEN OPERATEUR	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE-ACO	1978-09-10	42,78
		R	OUVRIER D'ENTRETIEN OPERATEUR	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	1978-09-11	42,77
		R	CHAUFFEUR OPERATEUR	INFRA-TP-AQUEDUC ET EGOUTS	1979-10-27	41,65
		R	OPERATEUR SPECIALISE EN INCINERATION	ENV-MATIERES RESIDUELLES	1980-01-03	41,46
		R	OUVRIER D'ENTRETIEN OPERATEUR	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	1980-11-28	40,56
		R	OUVRIER D'ENTRETIEN OPERATEUR	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	1981-02-01	40,38
		R	OUVRIER D'ENTRETIEN OPERATEUR	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE-ACO	1982-08-23	38,83
		R	OPERATEUR	INFRA-TP-VOIRIE ET DENEIGEMENT	1982-10-18	38,67
		R	OPERATEUR	INFRA-TP-AQUEDUC ET EGOUTS	1984-06-05	37,04
		R	OUVRIER D'ENTRETIEN OPERATEUR	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE-ACO	1984-08-27	36,81
		R	OUVRIER SPECIALISE A L'EQUIPEMENT ET L'ENTRETIEN	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	1985-06-01	36,05
		R	OPERATEUR	INFRA-TP-AQUEDUC ET EGOUTS	1985-09-09	35,78
		R	OPERATEUR	INFR A-TP-VOIRIE ET DENEIGEMENT	1986-05-26	35,07
		R	OUVRIER D'ENTRETIEN OPERATEUR	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE-ACO	1987-02-11	34,35
		R	OPERATEUR SPECIALISE EN INCINERATION	ENV-MATIERES RESIDUELLES	1987-11-21	33,58
		R	OPERATEUR	INFRA-TP-VOIRIE ET DENEIGEMENT	1988-01-19	33,42
		R	OPERATEUR SPECIALISE EN INCINERATION	ENV-MATIERES RESIDUELLES	1988-02-20	33,33
		R	ELECTROTECHNICIEN EN CHEF	ENV-TE-USINE EAUPOT ACE-ADE	1988-03-14	33,27
		R	OUVRIER D'ENTRETIEN OPERATEUR	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	1988-10-31	32,64
		R	OPERATEUR	INFRA-TP-VOIRIE ET DENEIGEMENT	1989-06-04	32,04
		R	OUVRIER D'ENTRETIEN OPERATEUR	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	1990-01-01	31,47
		R	OUVRIER QUALIFIE D'ENTRETIEN	GENBI-GESTION ET PLANIF BI	1990-01-01	31,47
		R	HORTICULTEUR SPECIALISE	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	1990-06-25	30,99
		R	OPERATEUR	INFRA-TP-VOIRIE ET DENEIGEMENT	1990-07-03	30,97
		R	CHAUFFEUR OPERATEUR	INFRA-TP-VOIRIE ET DENEIGEMENT	1990-07-03	30,97
		R	CHAUFFEUR OPERATEUR	INFRA-TP-VOIRIE ET DENEIGEMENT	1990-10-16	30,68



LISTE D'ANCIENNETE DES SALARIES REGULIERS AU 2021-06-12

NOM	PRÉNOM	Statut	CLASSE D'EMPLOI	DIRECTION/SERVICE (sujet à changement)	DATE EMBAUCHE	Ancienneté
R			ELECTROTECHNICIEN	ENV-TE-USINE EAU POT. ACO	1990-12-04	30,54
R			OUVRIER D'ENTRETIEN OPERATEUR	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE-ACO	1991-01-15	30,43
R			OUVRIER QUALIFIE D'ENTRETIEN	GENBI-GESTION ET PLANIF BI	1991-02-02	30,38
R			CHAUFFEUR OPERATEUR	INFRA-TP-VOIRIE ET DENEIGEMENT	1991-04-26	30,15
R			OPERATEUR	INFRA-TP-AQUEDUC ET EGOUTS	1991-05-13	30,11
R			OUVRIER QUALIFIE D'ENTRETIEN	GENBI-GESTION ET PLANIF BI	1991-06-25	29,99
R			OUVRIER D'ENTRETIEN OPERATEUR	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE-ACO	1991-06-29	29,98
R			OPERATEUR	INFRA-TP-AQUEDUC ET EGOUTS	1992-02-04	29,37
P			PREPOSE A L'ENTRETIEN MENAGER	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE-ACO	1990-07-30	29,10
R			ELECTRICIEN	GENBI-GESTION ET PLANIF BI	1993-01-04	28,46
R			OUVRIER D'ENTRETIEN - DVC	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	1993-11-18	27,59
R			OUVRIER SPECIALISE A L'AQUEDUC ET EGOUT	INFRA-TP-AQUEDUC ET EGOUTS	1993-12-06	27,54
R			OPERATEUR	INFRA-TP-AQUEDUC ET EGOUTS	1994-01-30	27,39
R			CHAUFFEUR OPERATEUR	INFRA-TP-VOIRIE ET DENEIGEMENT	1994-05-03	27,13
R			OPERATEUR SPECIALISE EN TRAITEMENT DE L'EAU	ENV-TE-USINE EAUPOT ACE-ADE	1994-05-10	27,11
S			HORTICULTEUR SPECIALISE	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	1991-07-02	26,32
R			HORTICULTEUR SPECIALISE	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	1995-05-02	26,14
R			OUVRIER D'ENTRETIEN OPERATEUR	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE-ACO	1995-05-21	26,08
R			OUVRIER D'ENTRETIEN OPERATEUR	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE-ACO	1996-05-12	25,11
R			OPERATEUR	INFRA-TP-AQUEDUC ET EGOUTS	1996-05-13	25,10
R			HORTICULTEUR SPECIALISE	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	1995-04-19	24,84
R			OUVRIER SPECIALISE AU PAVAGE	INFRA-TP-VOIRIE ET DENEIGEMENT	1997-01-05	24,45
R			OPERATEUR	INFRA-TP-AQUEDUC ET EGOUTS	1997-12-28	23,48
R			OPERATEUR	INFRA-TP-AQUEDUC ET EGOUTS	1998-04-14	23,18
R			MECANICIEN EN CHEF	INFRA-EM-GARAGE ACE	1999-01-05	22,46
S			HORTICULTEUR	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	1997-06-23	22,18
R			PREPOSE AUX PLATEAUX SPORTIFS	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE-ACO	1999-04-20	22,17
R			OPERATEUR SPECIALISE EN INCINERATION	ENV-MATIERES RESIDUELLES	1999-06-05	22,04
R			CHAUFFEUR OPERATEUR	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	1999-06-25	21,99
R			OUVRIER D'ENTRETIEN OPERATEUR	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE-ACO	1990-05-16	21,80
R			OUVRIER D'ENTRETIEN OPERATEUR	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE-ACO	2000-01-22	21,41
P			PREPOSE A L'ENTRETIEN MENAGER	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE-ACO	2000-03-06	21,26
R			CHAUFFEUR OPERATEUR	INFRA-TP-VOIRIE ET DENEIGEMENT	1995-12-14	21,24
R			OUVRIER SPECIALISE A L'EQUIPEMENT ET L'ENTRETIEN	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	1995-06-04	21,15
R			OUVRIER D'ENTRETIEN OPERATEUR	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	2000-05-15	21,10
R			OUVRIER SPECIALISE AU SERV. A LA CLIENTELE	INFRA-TP-AQUEDUC ET EGOUTS	2000-06-12	20,84
R			OPERATEUR	INFRA-TP-AQUEDUC ET EGOUTS	2000-11-13	20,60
R			OUVRIER SPECIALISE A L'AQUEDUC ET EGOUT	INFRA-TP-AQUEDUC ET EGOUTS	2001-02-02	20,38
R			CHAUFFEUR OPERATEUR	INFRA-TP-AQUEDUC ET EGOUTS	2000-12-19	19,89
R			OPERATEUR	INFRA-TP-VOIRIE ET DENEIGEMENT	1994-12-30	19,72
R			OPERATEUR SPECIALISE EN TRAITEMENT DE L'EAU	ENV-TE-USINE EAUPOT ACE-ADE	2002-05-30	19,06
R			OPERATEUR	INFRA-TP-AQUEDUC ET EGOUTS	2000-12-11	18,99
R			OUVRIER SPECIALISE A L'AQUEDUC ET EGOUT	INFRA-TP-AQUEDUC ET EGOUTS	2001-07-17	18,46
R			OUVRIER SPECIALISE A L'AQUEDUC ET EGOUT	INFRA-TP-AQUEDUC ET EGOUTS	2001-11-30	18,20
R			OUVRIER D'ENTRETIEN OPERATEUR	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE-ACO	1996-09-23	18,08
R			MECANICIEN CLASSE 1	INFRA-EM-GARAGE ACO	2002-12-16	18,00
R			OPERATEUR SPECIALISE EN TRAITEMENT DE L'EAU	ENV-TE-USINE EAUPOT ACE-ADE	2002-05-30	17,88
R			OUVRIER D'ENTRETIEN - DVC	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	2000-12-13	17,79
R			OUVRIER EN ENVIRONNEMENT ET FAUNE	ENV-MR-PGMR	2002-02-18	17,77
R			OPERATEUR	INFRA-TP-VOIRIE ET DENEIGEMENT	2000-12-11	17,77
R			OUVRIER SPECIALISE AUX POTEAUX D'INCENDIE	INFRA-TP-AQUEDUC ET EGOUTS	2003-06-18	17,72
S			HORTICULTEUR	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	2001-04-30	17,69

LISTE D'ANCIENNETE DES SALARIES REGULIERS AU 2021-06-12

NOM	PRÉNOM	Statut	CLASSE D'EMPLOI	DIRECTION/SERVICE (sujet à changement)	DATE EMBAUCHE	Ancienneté
R			ELECTRICIEN	GENBI-GESTION ET PLANIF BI	2003-11-24	17,57
R			OPERATEUR SPECIALISE EN INCINERATION	ENV-MATIERES RESIDUELLES	2003-06-27	17,55
R			OUVRIER D'ENTRETIEN OPERATEUR	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	2002-06-29	17,37
R			OPERATEUR	INFRA-TP-AQUEDUC ET EGOUTS	2003-03-05	17,21
R			OUVRIER QUALIFIE D'ENTRETIEN	GENBI-GESTION ET PLANIF BI	2000-12-06	17,12
R			CHAUFFEUR OPERATEUR	INFRA-TP-VOIRIE ET DENEIGEMENT	2003-01-23	16,95
R			OUVRIER SPECIALISE A L'AQUEDUC ET EGOUT	INFRA-TP-AQUEDUC ET EGOUTS	2001-05-07	16,50
R			OPERATEUR	INFRA-TP-AQUEDUC ET EGOUTS	2004-12-06	16,50
R			PREPOSE A L'ECOCENTRE	ENV-MATIERES RESIDUELLES	2003-07-03	16,46
R			OUVRIER QUALIFIE D'ENTRETIEN	GENBI-GESTION ET PLANIF BI	2005-02-28	16,30
R			OUVRIER SPECIALISE AU SERV. A LA CLIENTELE	INFRA-TP-AQUEDUC ET EGOUTS	2004-06-14	16,28
R			OPERATEUR SPECIALISE EN TRAITEMENT DE L'EAU	ENV-TE-USINE EAUPOT ACE-ADE	2004-05-30	16,27
R			OUVRIER QUALIFIE D'ENTRETIEN	GENBI-GESTION ET PLANIF BI	2005-05-02	16,01
R			OUVRIER SPECIALISE AU PAVAGE	INFRA-TP-VOIRIE ET DENEIGEMENT	2005-06-06	15,88
R			CHAUFFEUR OPERATEUR	INFRA-TP-VOIRIE ET DENEIGEMENT	2005-07-25	15,73
R			OUVRIER D'ENTRETIEN OPERATEUR	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	1991-10-10	15,71
R			OPERATEUR	INFRA-TP-AQUEDUC ET EGOUTS	2005-12-04	15,47
R			OUVRIER D'ENTRETIEN OPERATEUR	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	2005-12-15	15,44
R			PREPOSE A LA CLIENTELE EN CHEF	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE-ACO	1998-05-04	15,41
P			PREPOSE AUX PLATEAUX SPORTIFS	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE-ACO	2004-02-11	15,37
R			JOURNALIER CHAUFFEUR	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	2002-05-27	15,29
R			ELECTROMECHANICIEN / ELECTROMECHANICIENNE	ENV-TE-ASSAINIS. EAUX USEES	2006-07-03	14,97
R			OUVRIER D'ENTRETIEN - DVC	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE-ACO	2005-01-08	14,86
R			OUVRIER QUALIFIE D'ENTRETIEN	GENBI-GESTION ET PLANIF BI	2006-07-10	14,82
R			OPERATEUR	INFRA-TP-VOIRIE ET DENEIGEMENT	2005-12-11	14,79
R			OPERATEUR	INFRA-TP-AQUEDUC ET EGOUTS	2006-12-03	14,42
R			OUVRIER D'ENTRETIEN OPERATEUR	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	1999-06-21	14,19
R			OUVRIER SPECIALISE A L'AQUEDUC ET EGOUT	INFRA-TP-AQUEDUC ET EGOUTS	2006-05-29	14,16
R			MECANICIEN CLASSE 1	INFRA-EM-GARAGE ADE	2006-11-06	14,12
R			OUVRIER SPECIALISE A L'AQUEOUC ET EGOUT	INFRA-TP-AQUEDUC ET EGOUTS	2007-05-22	14,06
R			CHAUFFEUR OPERATEUR	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	2003-02-24	14,04
R			OUVRIER SPECIALISE AU BETONNAGE	INFRA-TP-VOIRIE ET DENEIGEMENT	2006-08-21	14,03
R			OUVRIER SPECIALISE A L'AQUEOUC ET EGOUT	INFRA-TP-AQUEOUC ET EGOUTS	2007-06-06	14,00
R			OUVRIER SPECIALISE A L'AQUEOUC ET EGOUT	INFRA-TP-AQUEOUC ET EGOUTS	2006-12-03	13,95
R			CHAUFFEUR OPERATEUR	INFRA-TP-VOIRIE ET DENEIGEMENT	2006-12-03	13,95
R			OUVRIER SPECIALISE A L'AQUEOUC ET EGOUT	INFRA-TP-AQUEDUC ET EGOUTS	2007-06-27	13,91
R			OPERATEUR	INFRA-TP-AQUEDUC ET EGOUTS	2006-12-03	13,90
R			OUVRIER SPECIALISE A LA SIGNALISATION	INFRA-TP-VOIRIE ET DENEIGEMENT	2005-05-02	13,69
R			MECANICIEN CLASSE 2	INFRA-EM-GARAGE ADE	2007-11-05	13,61
R			SOUDEUR	INFRA-EM-GARAGE ACE	2007-12-10	13,52
R			OPERATEUR SPECIALISE EN TRAITEMENT DE L'EAU	ENV-TE-USINE EAUPOT ACE-AOE	2007-06-04	13,47
R			HORTICULTEUR	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	2005-05-09	13,45
R			PREPOSE A L'ENVIRONNEMENT ET A LA FAUNE	ENV-MR-PGMR	2007-04-02	13,42
R			OUVRIER SPECIALISE A L'EQUIPEMENT ET L'ENTRETIEN	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	2007-11-22	13,40
R			OPERATEUR	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	2007-11-21	13,28
R			MECANICIEN CLASSE 1	INFRA-EM-GARAGE ACO	2007-11-26	13,16
R			SOUDEUR	INFRA-EM-GARAGE ADE	2008-05-07	13,12
R			ELECTRICIEN	GENBI-GESTION ET PLANIF BI	2006-07-07	13,07
R			CHAUFFEUR OPERATEUR	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	2004-09-07	13,07



LISTE D'ANCIENNETE DES SALARIES REGULIERS AU 2021-06-12

NOM	PRÉNOM	Statut	CLASSE D'EMPLOI	DIRECTION/SERVICE (sujet à changement)	DATE EMBAUCHE	Ancienneté
R			OPERATEUR SPECIALISE EN TRAITEMENT DE L'EAU	ENV-TE-USINE EAU POT. ACO	2008-06-02	13,05
R			MECANICIEN CLASSE 1	INFRA-EM-GARAGE ADE	2008-07-14	12,92
R			CHAUFFEUR OPERATEUR	INFRA-TP-VOIRIE ET DENEIGEMENT	2008-05-26	12,82
R			CHAUFFEUR OPERATEUR	INFRA-TP-VOIRIE ET DENEIGEMENT	2007-11-22	12,80
R			MECANICIEN EN CHEF	INFRA-EM-GARAGE ADE	2008-07-14	12,80
R			OPERATEUR	INFRA-TP-VOIRIE ET DENEIGEMENT	2006-12-03	12,67
R			PREPOSE A LA CLIENTELE EN CHEF	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	2007-05-06	12,58
R			ARBORICULTEUR ELAGUEUR	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	2008-05-15	12,10
R			OPERATEUR SPECIALISE EN TRAITEMENT DE L'EAU	ENV-TE-USINE EAU POT. ACO	2009-06-08	12,04
R			OPERATEUR SPECIALISE EN TRAITEMENT DE L'EAU	ENV-TE-USINE EAUPOT ACE-ADE	2009-06-16	12,01
R			OUVRIER SPECIALISE A L'AQUEDUC ET EGOUT	INFRA-TP-AQUEDUC ET EGOUTS	2008-09-29	11,75
R			CHAUFFEUR OPERATEUR	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	2008-05-05	11,72
R			OUVRIER D'ENTRETIEN OPERATEUR	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE-ACO	2008-05-17	11,57
R			OUVRIER SPECIALISE A LA SIGNALISATION	INFRA-TP-VOIRIE ET DENEIGEMENT	2008-12-08	11,56
R			OUVRIER SPECIALISE AU BETONNAGE	INFRA-TP-VOIRIE ET DENEIGEMENT	2009-10-19	11,48
R			ELECTROTECHNICIEN	ENV-TE-USINE EAUPOT ACE-ADE	2006-12-06	11,47
R			OUVRIER SPECIALISE AU SERV. A LA CLIENTELE	INFRA-TP-AQUEDUC ET EGDUTS	2009-10-26	11,17
R			OUVRIER SPECIALISE A L'EQUIPEMENT ET L'ENTRETIEN	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	2007-02-06	11,10
R			OPERATEUR SPECIALISE EN INCINERATION	ENV-MATIERES RESIDUELLES	2009-03-24	10,99
R			CHAUFFEUR DPERATEUR	INFRA-TP-VOIRIE ET DENEIGEMENT	2010-08-09	10,59
R			MECANICIEN EN CHEF	INFRA-EM-GARAGE ACO	2010-12-06	10,54
R			CHAUFFEUR DPERATEUR	INFRA-TP-VOIRIE ET DENEIGEMENT	2010-10-25	10,48
R			OPERATEUR SPECIALISE EN ASSAINISSEMENT DE L'EAU	ENV-TE-ASSAINIS. EAUX USEES	2011-04-05	10,45
R			OUVRIER SPECIALISE A L'AQUEOUC ET EGOUT	INFRA-TP-AQUEDUC ET EGOUTS	2005-08-29	10,45
R			MECANICIEN EN CHEF	INFRA-EM-GARAGE ACE	2011-01-17	10,42
R			MECANICIEN CLASSE 2	INFRA-EM-GARAGE ACE	2010-12-07	10,34
R			OUVRIER SPECIALISE A LA SIGNALISATION	INFRA-TP-VOIRIE ET DENEIGEMENT	2010-12-06	10,36
R			OUVRIER SPECIALISE AU PAVAGE	INFRA-TP-VOIRIE ET DENEIGEMENT	2010-12-13	10,28
R			OUVRIER D'ENTRETIEN OPERATEUR	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE-ACO	2010-09-03	10,23
R			OUVRIER QUALIFIE D'ENTRETIEN	GENBI-GESTION ET PLANIF BI	2011-06-29	9,98
P			PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE-ACO	2011-09-09	9,77
R			OUVRIER SPECIALISE A L'AQUEDUC ET EGOUT	INFRA-TP-AQUEDUC ET EGOUTS	2011-06-13	9,75
R			ELECTROTECHNICIEN	ENV-TE-USINE EAUPOT ACE-ADE	2011-10-11	9,69
R			CHAUFFEUR OPERATEUR	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	2011-12-05	9,31
R			OPERATEUR SPECIALISE EN TRAITEMENT DE L'EAU	ENV-TE-USINE EAUPOT ACE-ADE	2012-04-10	9,31
R			OUVRIER SPECIALISE A LA SIGNALISATION	INFRA-TP-VOIRIE ET DENEIGEMENT	2011-12-05	9,22
R			OUVRIER SPECIALISE A L'AQUEOUC ET EGOUT	INFRA-TP-AQUEDUC ET EGOUTS	2011-12-05	9,16
R			OUVRIER SPECIALISE AUX POTEAUX D'INCENDIE	INFRA-TP-AQUEDUC ET EGOUTS	2008-12-08	9,14
R			MECANICIEN DE MACHINES FIXES	GENBI-GESTION ET PLANIF BI	2012-10-09	8,70
R			OPERATEUR SPECIALISE EN ASSAINISSEMENT DE L'EAU	ENV-TE-ASSAINIS. EAUX USEES	2012-06-04	8,53
R			OUVRIER SPECIALISE A LA SIGNALISATION	INFRA-TP-VOIRIE ET DENEIGEMENT	2012-01-09	8,38
R			CHAUFFEUR OPERATEUR	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	2011-12-05	8,19
R			CHAUFFEUR OPERATEUR	INFRA-TP-VOIRIE ET DENEIGEMENT	2012-12-03	8,17
R			CHAUFFEUR OPERATEUR	INFRA-TP-VOIRIE ET DENEIGEMENT	2012-12-03	8,13
R			OUVRIER SPECIALISE A L'AQUEOUC ET EGOUT	INFRA-TP-AQUEDUC ET EGOUTS	2012-12-03	7,85

LISTE D'ANCIENNETE DES SALAIRES REGULIERS AU 2021-06-12

NOM	PRÉNOM	Statut	CLASSE D'EMPLOI	DIRECTION/SERVICE (sujet à changement)	DATE EMBAUCHE	Ancienneté
		R	OUVRIER SPECIALISE AU PAVAGE	INFRA-TP-VOIRIE ET DENEIGEMENT	2012-01-09	7,83
		R	OPERATEUR SPECIALISE EN INCINERATION	ENV-MATIERES RESIDUELLES	2008-04-17	7,70
		R	MECANICIEN CLASSE 2	INFRA-EM-GARAGE ADE	2013-10-15	7,68
		R	MECANICIEN CLASSE 2	INFRA-EM-GARAGE ACO	2013-12-20	7,50
		R	MECANICIEN CLASSE 2	INFRA-EM-GARAGE ADE	2014-07-28	6,90
		R	OUVRIER SPECIALISE A L'AQUEDUC ET EGOUT	INFRA-TP-AQUEDUC ET EGOUTS	2012-12-03	6,80
		R	OUVRIER QUALIFIE D'ENTRETIEN	GENBI-GESTION ET PLANIF BI	2014-09-29	6,72
		R	OUVRIER SPECIALISE AUX POTEAUX D'INCENDIE	INFRA-TP-AQUEDUC ET EGOUTS	2014-12-08	6,53
		R	OUVRIER SPECIALISE AU PAVAGE	INFRA-TP-VOIRIE ET DENEIGEMENT	2008-12-08	6,51
		R	MECANICIEN CLASSE 2	INFRA-EM-GARAGE ACE	2014-12-22	6,49
		R	MECANICIEN CLASSE 2	INFRA-EM-GARAGE ADE	2014-12-22	6,49
		R	OUVRIER SPECIALISE AU BETONNAGE	INFRA-TP-VOIRIE ET DENEIGEMENT	2014-07-21	6,25
		R	OUVRIER SPECIALISE AUX POTEAUX D'INCENDIE	INFRA-TP-AQUEDUC ET EGOUTS	2014-07-30	6,17
		R	OUVRIER SPECIALISE A L'AQUEDUC ET EGOUT	INFRA-TP-AQUEDUC ET EGOUTS	2015-06-08	5,29
		R	MECANICIEN CLASSE 2	INFRA-EM-GARAGE ACE	2016-12-05	4,54
		R	MECANICIEN CLASSE 1	INFRA-EM-GARAGE ACE	2017-05-29	4,06
		R	OPERATEUR SPECIALISE EN ASSAINISSEMENT DE L'EAU	ENV-TE-ASSAINIS. EAUX USEES	2018-04-16	3,18
		R	OPERATEUR SPECIALISE EN TRAITEMENT DE L'EAU	ENV-TE-USINE EAUPOT ACE-ADE	2018-05-22	3,08
		R	OPERATEUR SPECIALISE EN INCINERATION	ENV-MATIERES RESIDUELLES	2016-11-26	2,63
		R	MECANICIEN CLASSE 1	INFRA-EM-GARAGE ACE	2019-05-21	2,08
		R	OPERATEUR SPECIALISE EN TRAITEMENT DE L'EAU	ENV-TE-USINE EAU POT. ACO	2019-05-22	2,08
		R	MECANICIEN D'ENTRETIEN	ENV-MATIERES RESIDUELLES	2019-05-27	2,07
		R	OPERATEUR SPECIALISE EN INCINERATION	ENV-MATIERES RESIDUELLES	2019-06-10	1,95
		R	CHEF ÉLECTRICIEN COP	GENBI-GESTION ET PLANIF BI	2019-08-26	1,82
		R	OPERATEUR SPECIALISE EN ASSAINISSEMENT DE L'EAU	ENV-TE-ASSAINIS. EAUX USEES	2020-05-11	1,11
		R	OPERATEUR SPECIALISE EN TRAITEMENT DE L'EAU	ENV-TE-USINE EAUPOT ACE-ADE	2020-06-18	1,00
		R	OPERATEUR SPECIALISE EN ASSAINISSEMENT DE L'EAU	ENV-TE-ASSAINIS. EAUX USEES	2020-08-31	0,80
		R	OPERATEUR SPECIALISE EN ASSAINISSEMENT DE L'EAU	ENV-TE-ASSAINIS. EAUX USEES	2020-09-08	0,78
		R	MECANICIEN CLASSE 2	INFRA-EM-GARAGE ACE	2020-09-14	0,76
		R	OPERATEUR SPECIALISE EN ASSAINISSEMENT DE L'EAU	ENV-TE-ASSAINIS. EAUX USEES	2021-03-02	0,30

*Statut : R : Régulier temps complet P : Régulier temps partiel S : Régulier saisonnier

ANNEXE « C » LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS TEMPORAIRES AU
12 JUIN 2021

LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS TEMPORAIRES AU 2021-06-12				Heures d'ancienneté
NOM	PRÉNOM	DESCR. EMPLOI	DESCR. POSTE	
		JOURNALIER	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	27252,02
		JOURNALIER	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	21464,76
		HORTICULTEUR	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	19908,36
		PREPOSE A L'ENVIRONNEMENT ET A LA FAUNE	ENV-MISE EN VALEUR ECOSYSTEMES	18424,75
		JOURNALIER	INFRA-TP-VOIRIE ET DENEIGEMENT	18264,09
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	17927,75
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE	17339,75
		HDRTICULTEUR	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	17323,20
		JOURNALIER CHAUFFEUR	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	16945,25
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	16565,50
		JDURNALIER	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	16354,49
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	16224,00
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	15801,50
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	14825,25
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	14787,67
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACD	14776,00
		PREPOSE A L'ENVIRONNEMENT ET A LA FAUNE	ENV-MR-PGMR	14739,25
		JOURNALIER	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	14331,67
		JOURNALIER	INFRA-TP-VOIRIE ET DENEIGEMENT	13818,50
		JOURNALIER	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	13608,75
		CHAUFFEUR OPERATEUR	INFRA-TP-NEIGE ACE	13098,74
		JOURNALIER CHAUFFEUR	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	13032,25
		JOURNALIER	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	12719,82
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE	12540,50
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE	12513,50
		CHAUFFEUR DPERATEUR	INFRA-TP-NEIGE ACO	11980,32
		JOURNALIER CHAUFFEUR	INFRA-TP-VOIRIE ET DENEIGEMENT	11884,01
		JOURNALIER CHAUFFEUR	INFRA-TP-VOIRIE ET DENEIGEMENT	11732,00
		JOURNALIER CHAUFFEUR	INFRA-TP-VOIRIE ET DENEIGEMENT	11728,92
		ARBORICULTEUR ELAGUEUR	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	11446,95
		HORTICULTEUR	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	11436,18
		PREPOSE A L'ECOCENTRE	ENV-MATIERES RESIDUELLES	11281,29
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE	11249,25
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	11011,50
		CHAUFFEUR OPERATEUR	INFRA-TP-NEIGE ACO	11007,50
		JOURNALIER CHAUFFEUR	INFRA-TP-VOIRIE ET DENEIGEMENT	10547,71
		JOURNALIER CHAUFFEUR	INFRA-TP-VOIRIE ET DENEIGEMENT	10215,25
		JOURNALIER CHAUFFEUR	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	10168,50
		JOURNALIER CHAUFFEUR	INFRA-TP-AQUEDUC ET EGOUTS	10107,00
		JOURNALIER CHAUFFEUR	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	10095,75
		JOURNALIER CHAUFFEUR	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	9987,78
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE	9911,39
		JOURNALIER CHAUFFEUR	INFRA-TP-VOIRIE ET DENEIGEMENT	9587,33



LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS TEMPORAIRES AU 2021-06-12

NOM	PRÉNOM	DESCR. EMPLOI	DESCR. POSTE	Heures d'ancienneté
		JOURNALIER CHAUFFEUR	INFRA-TP-VOIRIE ET DENEIGEMENT	9528,75
		OUVRIER SPECIALISE AUX POTEAUX D'INCENDIE	INFRA-TP-AQUEDUC ET EGOOTS	9195,50
		ARBORICULTEUR ELAGUEUR	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	9138,50
		JOURNALIER CHAUFFEUR	INFRA-TP-VOIRIE ET DENEIGEMENT	9069,25
		JOURNALIER CHAUFFEUR	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	9045,13
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	8654,25
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE	8571,16
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	8056,25
		OUVRIER SPECIALISE A L'AQUEDUC ET EGOUT	INFRA-TP-AQUEDUC ET EGOOTS	7887,91
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	7694,75
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	7510,25
		JOURNALIER	INFRA-TP-VOIRIE ET DENEIGEMENT	7422,01
		HORTICULTEUR	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	7395,25
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	7344,75
		JOURNALIER CHAUFFEUR	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	7189,28
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE	7105,50
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	6971,00
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	6969,25
		OUVRIER SPECIALISE AUX POTEAUX D'INCENDIE	INFRA-TP-AQUEDUC ET EGOOTS	6891,75
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE	6882,00
		MECANICIEN CLASSE 2	INFRA-EM-GARAGE ACO	6749,03
		OUVRIER SPECIALISE AUX POTEAUX D'INCENDIE	INFRA-TP-AQUEDUC ET EGOOTS	6593,08
		HORTICULTEUR	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	6545,25
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	6438,25
		JOURNALIER CHAUFFEUR	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	6290,50
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE	6206,85
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE	6016,17
		JOURNALIER CHAUFFEUR	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	5942,83
		JOURNALIER CHAUFFEUR	INFRA-TP-VOIRIE ET DENEIGEMENT	5851,05
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE	5823,50
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE	5575,00
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE	5342,00
		JOURNALIER CHAUFFEUR	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	5209,58
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	5114,25
		PREPOSE A L'ECOCENTRE	ENV-MATIERES RESIDUELLES	5008,51
		MECANICIEN CLASSE 2	INFRA-EM-GARAGE ADE	4993,50
		MECANICIEN CLASSE 2	INFRA-EM-GARAGE ACE	4921,57
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE	4913,66
		OUVRIER D'ENTRETIEN - DVC	GENBI-GESTION ET PLANIF BI	4875,14
		JOURNALIER CHAUFFEUR	INFRA-TP-VOIRIE ET DENEIGEMENT	4833,00
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE	4791,85
		HORTICULTEUR	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	4702,34
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	4660,25
		JOURNALIER CHAUFFEUR	INFRA-TP-VOIRIE ET DENEIGEMENT	4618,13
		JOURNALIER CHAUFFEUR	INFRA-TP-VOIRIE ET DENEIGEMENT	4609,25

LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS TEMPORAIRES AU 2021-06-12

NOM	PRÉNOM	DESCR. EMPLOI	DESCR. POSTE	Heures d'ancienneté
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	4530,50
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	4476,00
		HORTICULTEUR	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	4444,15
		PREPOSE A L'ECOCENTRE	ENV-MATIERES RESIDUELLES	4250,25
		JOURNALIER CHAUFFEUR	INFRA-TP-VOIRIE ET DENEIGEMENT	4005,89
		CHAUFFEUR OPERATEUR	INFRA-TP-NEIGE ADE	3981,00
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	3918,75
		JOURNALIER CHAUFFEUR	INFRA-TP-VOIRIE ET DENEIGEMENT	3889,17
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	3883,33
		JOURNALIER CHAUFFEUR	INFRA-TP-AQUEDUC ET EGOUTS	3772,75
		HORTICULTEUR	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	3723,00
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	3712,50
		ARBORICULTEUR ELAGUEUR	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	3591,50
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	3525,75
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE	3524,25
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	3421,00
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE	3386,75
		HORTICULTEUR	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	3203,08
		PREPOSE A LA CLIENTELE EN CHEF	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE-ACO	3162,53
		OPERATEUR SPECIALISE EN INCINERATION	ENV-MATIERES RESIDUELLES	3099,50
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE	3076,17
		ARBORICULTEUR ELAGUEUR	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	3070,08
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	3006,00
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE	2952,00
		ARBORICULTEUR ELAGUEUR	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	2895,51
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE	2893,00
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE	2855,50
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	2852,50
		JOURNALIER CHAUFFEUR	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	2849,50
		CHAUFFEUR OPERATEUR	INFRA-TP-NEIGE ACO	2839,75
		JOURNALIER CHAUFFEUR	INFRA-TP-VOIRIE ET DENEIGEMENT	2824,75
		JOURNALIER CHAUFFEUR	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	2798,75
		JOURNALIER CHAUFFEUR	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	2660,00
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	2623,95
		PREPOSE A L'ECOCENTRE	ENV-MATIERES RESIDUELLES	2621,75
		JOURNALIER CHAUFFEUR	INFRA-TP-VOIRIE ET DENEIGEMENT	2605,75
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	2601,75
		JOURNALIER CHAUFFEUR	INFRA-TP-VOIRIE ET DENEIGEMENT	2598,75
		MECANICIEN CLASSE 2	INFRA-EM-GARAGE ACE	2576,00
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	2544,00
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	2387,00
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	2373,50
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE	2320,50
		JOURNALIER CHAUFFEUR	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	2283,50
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	2232,00
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	2153,00
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	2151,50



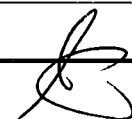
LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS TEMPORAIRES AU 2021-06-12

NOM	PRÉNOM	DESCR. EMPLOI	DESCR. POSTE	Heures d'ancienneté
		PREPOSE A L'ECOCENTRE	ENV-MATIERES RESIDUELLES	2041,92
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	2025,00
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE	1967,75
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	1947,50
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	1919,00
		HORTICULTEUR	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	1884,50
		PREPOSE A L'ECOCENTRE	ENV-MATIERES RESIDUELLES	1881,75
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	1841,50
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE	1789,75
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	1706,75
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	1703,75
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	1589,25
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	1566,25
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE	1522,25
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	1445,50
		MECANICIEN D'ENTRETIEN	ENV-MATIERES RESIDUELLES	1441,75
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE	1425,00
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	1393,00
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE	1373,00
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	1316,00
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE	1280,75
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	1213,75
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	1206,75
		OPERATEUR SPECIALISE EN INCINERATION	ENV-MATIERES RESIDUELLES	1188,50
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	1188,25
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE	1178,75
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	1171,25
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE	1127,75
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	1125,25
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	1117,50
		JOURNALIER CHAUFFEUR	INFRA-TP-AQUEDUC ET EGOUTS	1088,00
		JOURNALIER CHAUFFEUR	INFRA-TP-VOIRIE ET DENEIGEMENT	1088,00
		JOURNALIER CHAUFFEUR	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	1088,00
		JOURNALIER CHAUFFEUR	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	1086,75
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	1077,00
		JOURNALIER CHAUFFEUR	INFRA-TP-AQUEDUC ET EGOUTS	1076,75
		JOURNALIER CHAUFFEUR	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	1072,00
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	1055,25
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	1034,00
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	1022,25
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	1013,25
		MECANICIEN CLASSE 2	INFRA-EM-GARAGE ACE	988,75
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	942,75
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE	933,75
		COMMISSIONNAIRE	APPRO-APPROVISIONNEMENTS	898,00
		COMMISSIONNAIRE	APPRO-APPROVISIONNEMENTS	883,50
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE	857,25
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE	851,25



LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS TEMPORAIRES AU 2021-06-12

NOM	PRÉNOM	DESCR. EMPLOI	DESCR. POSTE	Heures d'ancienneté
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE	847,00
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE	835,75
		JOURNALIER CHAUFFEUR	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	764,00
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	724,50
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	712,25
		CHAUFFEUR OPERATEUR	INFRA-TP-NEIGE ADE	680,00
		MECANICIEN CLASSE 2	INFRA-EM-GARAGE ACE	640,00
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE	639,75
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	613,50
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE	611,75
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	591,25
		PREPOSE A L'ECOCENTRE	ENV-MATIERES RESIDUELLES	573,50
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	567,25
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	554,50
		PREPOSE A L'ECOCENTRE	ENV-MATIERES RESIDUELLES	553,25
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	536,50
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	504,25
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	495,50
		JOURNALIER CHAUFFEUR	INFRA-TP-VOIRIE ET DENEIGEMENT	488,00
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	484,50
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	475,00
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE	474,25
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	460,50
		OPERATEUR SPECIALISE EN INCINERATION	ENV-MATIERES RESIDUELLES	457,00
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	453,25
		COMMISSIONNAIRE	APPRO-APPROVISIONNEMENTS	447,00
		OPERATEUR SPECIALISE EN TRAITEMENT DE L'EAU	ENV-TE-USINE EAUPOT ACE-ADE	441,50
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	422,75
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	414,75
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	410,00
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE	380,75
		PREPOSE A L'ECOCENTRE	ENV-MATIERES RESIDUELLES	340,25
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	335,75
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE	332,25
		JOURNALIER	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	328,50
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	324,00
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	321,50
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	308,75
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE	304,25
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE	303,25
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	298,50
		ARBORICULTEUR ELAGUEUR	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	293,75
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE	292,75
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	289,25
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	283,75
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE	282,25
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	275,75
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	262,00

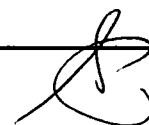


LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS TEMPORAIRES AU 2021-06-12

NOM	PRÉNOM	DESCR. EMPLOI	DESCR. POSTE	Heures d'ancienneté
		PREPOSE A L'ECOCENTRE	ENV-MATIERES RESIDUELLES	257,00
		PREPOSE A L'ENTRETIEN MENAGER	GENBI-GESTION ET PLANIF BI	248,50
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE	244,00
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	238,00
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE	236,75
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	234,00
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	231,50
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	226,50
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE	223,25
		PREPOSE A L'ECOCENTRE	ENV-MATIERES RESIDUELLES	220,00
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	219,00
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE	217,00
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	208,75
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE	207,25
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	206,25
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE	202,75
		CHAUFFEUR OPERATEUR	INFRA-TP-NEIGE ADE	200,00
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	195,75
		JOURNALIER	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	192,00
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	190,25
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	187,50
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE	183,50
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	171,50
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	165,50
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE	159,50
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	158,50
		PREPOSE A L'ECOCENTRE	ENV-MATIERES RESIDUELLES	154,50
		OPERATEUR SPECIALISE EN INCINERATION	ENV-MATIERES RESIDUELLES	151,00
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	147,75
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	139,75
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	130,50
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	130,25
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	121,50
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	120,00
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	119,25
		PREPOSE A L'ECOCENTRE	ENV-MATIERES RESIDUELLES	118,00
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	116,00
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	112,75
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	111,25
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	110,00
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE	106,75
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	105,25
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	84,25
		HORTICULTEUR	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	80,00
		HORTICULTEUR	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	80,00
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	79,75
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	78,75
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE	77,00

LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS TEMPORAIRES AU 2021-06-12

NOM	PRÉNOM	DESCR. EMPLOI	DESCR. POSTE	Heures d'ancienneté
		OPERATEUR SPECIALISE EN TRAITEMENT DE L'EAU	ENV-TE-USINE EAU POT. ACO	72,00
		JOURNALIER	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	72,00
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	68,00
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	64,00
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE	36,50
		JOURNALIER	INFRA-TP-PARCS & ESPACES VERTS	36,00
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	32,75
		PREPOSE A L'ENVIRONNEMENT ET A LA FAUNE	ENV-MR-PGMR	32,00
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE	27,00
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	26,00
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACE	21,50
		PREPOSE A L'ECOCENTRE	ENV-MATIERES RESIDUELLES	8,00
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP ACTIVITES ACO	6,00
		PREPOSE A LA CLIENTELE	DVC-ER-SUP AUX ACTIVITES ADE	6,00



ARTICLE 1 – CHAMP D’APPLICATION

- 1.01 Seules les clauses de la présente annexe et celles de la convention auxquelles elle réfère expressément s’appliquent aux brigadiers scolaires.
- 1.02 Sous réserve de toute disposition spécifique, les dispositions suivantes de la convention s’appliquent :
- L’article 1-1.00 – But de la convention;
 - Les définitions contenues aux clauses 1-2.01, 1-2.06, 1-2.10, 1-2.11 , 1-2.12A), 1-2.14, 1-2.20, 1-2.28 et 1-2.36;
 - L’article 1-3.00 – Respect des droits et libertés de la personne;
 - La clause 2-1.29 du champ d’application;
 - L’article 2-2.00 – Reconnaissance syndicale;
 - L’article 2-3.00 – Droits de la direction;
 - L’article 3-1.00 – Régime syndical;
 - L’article 4-9.00 – Protection judiciaire;
 - L’article 5-7.00 – Versement de la paie;
 - L’article 5-8.00 – Remboursement des sommes versées en trop;
 - L’article 7-3.00 – Santé et sécurité;
 - L’article 8-0.00 – Comité d’intérêts mutuels;
 - L’article 9-2.00 – Entrée en vigueur et durée de la convention;
 - Les annexes A, D-1, D-2 et K;
- 1.03 Le brigadier régulier bénéficie en outre de l’article 8-2.00 lors de l’imposition d’une mesure disciplinaire.
- 1.04 Les articles 8-3.00 et 8-4.00 concernant la procédure de règlement des griefs et la procédure d’arbitrage s’appliquent au brigadier qui se croit lésé dans les droits qui lui sont reconnus au présent article.

ARTICLE 2 – DÉFINITIONS

2.01 Dans la présente annexe, les expressions et termes suivants signifient, à moins que le contexte ne s’y oppose.

2.02 **Brigadier régulier**

Le salarié brigadier, autre qu’un brigadier temporaire, qui a terminé la période d’essai prévue à la clause 2.04 et qui a obtenu un poste à la suite de la décision du Conseil de la Ville.

2.03 **Brigadier temporaire**

Le salarié brigadier embauché par l’Employeur pour effectuer du remplacement ou à l’occasion d’un surcroît de travail; le brigadier temporaire ne détient pas de poste.

2.04 **Période d’essai**

La période d’emploi à laquelle un brigadier, nouvellement embauché, est soumis avant d’avoir le droit de voir son nom inscrit sur la liste de rappel. La période d’essai est de quatre cents (400) heures effectivement travaillées.

2.05 Le brigadier en période d’essai ne bénéficie pas des articles 8-3.00 et 8-4.00 concernant la procédure de règlement des griefs et d’arbitrage lorsque l’Employeur met fin à son emploi pendant sa période d’essai.

ARTICLE 3 – DISPOSITIONS D’ORDRE PUBLIC

3.01 Les brigadiers bénéficient de dispositions d’ordre public des lois qui leur sont applicables (ex. : Loi sur les accidents du travail, Loi sur les normes du travail).

ARTICLE 4 – LISTE DES BRIGADIERS SCOLAIRES

- 4.01 L'Employeur tient à jour une liste des brigadiers scolaires avec ou sans droit de rappel, en y inscrivant leur statut de régulier ou de temporaire.
- 4.02 La liste contient également la date d'embauche, le nombre d'heures travaillées des brigadiers et, dans le cas des brigadiers réguliers et le nombre d'heures afférant à leur poste, sous réserve de l'article 5.
- 4.03 La liste des brigadiers scolaires actuelle apparaît à l'annexe « E-2 ». À la demande du Syndicat, l'Employeur fournit au début de l'année scolaire la liste d'ancienneté ainsi que la liste des affectations des différents postes, incluant les horaires qui y sont rattachés.
- L'Employeur fournit également le résultat du sondage effectué auprès des brigadiers en début d'année scolaire, s'il y a lieu.

ARTICLE 5 – HORAIRE DE TRAVAIL

- 5.01 L'horaire de travail des brigadiers est déterminé par l'Employeur, suivant les besoins du service; il appartient expressément à l'Employeur de déterminer le nombre d'heures afférant à un poste.
- 5.02 À titre indicatif et sous réserve des besoins du service, les brigadiers réguliers travaillent normalement vingt (20) heures par semaine, ce nombre pouvant cependant varier.
- 5.03 Les brigadiers devront être au travail suivant les modalités indiquées par l'Employeur, normalement trente (30) minutes avant l'heure d'entrée et/ou de sortie des écoliers et pour une durée minimale d'une (1) heure.
- 5.04 Dans la mesure du possible, l'Employeur fait parvenir au brigadier régulier affecté à un poste son horaire dans la première semaine du mois d'août.

ARTICLE 6 – PROCÉDURE DE REMPLACEMENT

6.01 L'Employeur met en place une procédure de remplacement en cas d'absence d'un brigadier; il y a consultation du Syndicat au Comité d'intérêts mutuels lors de la mise en place ou de toute modification par l'Employeur de cette procédure.

6.02 La procédure de remplacement pour une absence s'applique d'abord par quartier, par la suite par arrondissement et ensuite au niveau de l'ensemble de la Ville.

Aux fins de la présente annexe, le mot quartier signifie l'une ou l'autre des anciennes villes avant la constitution de la nouvelle Ville de Lévis (2002).

6.03 Dans le cas où on ne peut trouver un brigadier remplaçant avec diligence, l'Employeur peut prendre les mesures appropriées pour effectuer le remplacement, à l'inclusion de l'utilisation d'un policier pour la période de travail où il n'y a pas de remplaçant.

6.04 À titre informatif, la procédure de remplacement actuellement en vigueur est la suivante :

A) Pour un remplacement le matin, le brigadier scolaire devra contacter le Centre de répartition des appels, tel que mentionné à l'info brigadiers au moins quatre-vingt-dix (90) minutes avant le début de sa période de travail et informer le préposé de :

- la période (date et heure)
- l'endroit (poste de brigade)
- l'école
- la raison justifiant son absence

B) Pour un remplacement sur les heures du midi et de fin de journée, le brigadier scolaire devra contacter le secrétariat de la Division de la surveillance du territoire, tel que mentionné à l'info brigadiers, après 8h30 mais au moins quatre-vingt-dix (90) minutes avant le début de sa période de travail et informer la secrétaire de :

- la période (date et heure)
- l'endroit (poste de brigade)
- l'école
- la raison justifiant son absence

- C) Pour toute autre demande d'absence, les modalités suivantes doivent être respectées :
- pour une absence de deux (2) jours ouvrables et moins : la demande d'absence doit être faite selon le paragraphe B) mais en respectant le délai suivant soit avant 10h30 du jour ouvrable précédant l'absence;
 - pour une absence de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs mais de moins de deux (2) semaines : la demande d'absence doit être faite par écrit selon le paragraphe B) et remise à l'Employeur au moins (48) quarante-huit heures avant le départ;
 - l'Employeur peut refuser toute absence de plus de deux (2) semaines.
- D) toute absence pour raison médicale de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs doit être justifiée par un certificat médical attestant du bien-fondé de l'absence et de sa durée.
- E) Toute absence autorisée ne pourra être annulée.

ARTICLE 7 – ANCIENNETÉ, POSTE VACANT ET MOUVEMENTS DE PERSONNEL

7.01 L'ancienneté du brigadier régulier correspond à sa date d'embauche.

L'ancienneté du brigadier temporaire se calcule en heures travaillées et rétroagit à sa date d'embauche dès qu'il a terminé sa période d'essai, mais jamais avant d'avoir obtenu un poste régulier.

Dans le cas où plusieurs brigadiers ont la même date d'embauche, il y a tirage au sort pour déterminer l'ancienneté. Si tel est le cas, le Syndicat peut désigner un représentant afin d'assister au tirage, et ce, à leur frais.

- 7.02 A) Une liste de rappel est constituée pour les salariés ayant terminé leur période d'essai.
- B) Le salarié conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :
- a) absence pour maladie ou accident, non relié au travail n'excédant pas dix-huit (18) mois);

- b) absence pour accident du travail ou maladie professionnelle n'excédant pas trente-six (36) mois;
- c) congé de maternité, de paternité et parental;

C) Un salarié conserve son ancienneté mais cesse de l'accumuler dans les cas suivants :

- d) mise à pied n'excédant pas douze (12) mois;
- e) absence pour maladie ou accident, non relié au travail, jusqu'à concurrence de six (6) mois additionnels au délai prévu au sous-paragraphe 7-7.02 B) a) ;

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

- f) abandon volontaire de son emploi;
- g) renvoi pour cause juste et suffisante;
- h) prise de la retraite;
- i) absence pour maladie ou accident, non reliée au travail après le vingt-quatrième (24e) mois d'absence;
- j) absence pour accident du travail ou maladie professionnelle après le trente-sixième (36e) mois d'absence ou la consolidation de la lésion;
- k) absence du travail sans autorisation écrite de l'Employeur ou sans motif valable pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs,

L'Employeur peut rayer de la liste le nom d'un brigadier n'ayant pas travaillé pendant une période de douze (12) mois.

L'Employeur peut faire de même dans le cas d'un brigadier qui n'est pas disponible dans les cinq (5) jours de son rappel.

7.03 A) Lorsque l'Employeur décide de combler un poste vacant ou de créer un nouveau poste, il procède par affichage suivant la procédure prévue à l'article 6-3.00 de la convention en y faisant les adaptations nécessaires, et ce, dans un délai de trente (30) jours ouvrables suite à la vacance du poste.

- a) L'affichage se fait suivant la séquence suivante, d'abord dans le quartier ensuite dans l'arrondissement et par la suite dans l'ensemble de la Ville.
- b) L'Employeur avise le brigadier concerné soit par la poste, soit en utilisant le système de paie, cette façon de procéder équivalant à un affichage.

- 7.04 A) Le poste est accordé au brigadier régulier qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature, dans le quartier, l'arrondissement ou la Ville, suivant le cas.
- B) S'il ne se trouve aucun salarié régulier ayant posé sa candidature, le poste est accordé au brigadier temporaire qualifié, ayant terminé sa période d'essai et qui a le plus d'heures de travail à son crédit.
- C) Si le poste ne peut être comblé conformément à ce qui précède, l'Employeur peut le combler par toute personne.
- 7.05 Lors de la nomination d'un brigadier à un poste par l'Employeur, le Syndicat en est informé par écrit.
- 7.06 Lors de rappels au travail, les salariés réguliers reprennent leur poste; en ce qui concerne les rappels au travail des brigadiers temporaires, ils se font par quartier, par arrondissement ou dans l'ensemble de la Ville, selon le cas, suivant l'ordre décroissant des heures de travail à leur crédit.

Abolition et modification de poste régulier

- 7.07 Le brigadier régulier dont le poste est aboli ou qui est mis à pied peut se prévaloir de son ancienneté pour déplacer le brigadier régulier ayant le moins d'ancienneté de son quartier et ayant un poste comportant un nombre d'heures de travail hebdomadaire égal ou supérieur au poste qu'il détenait auparavant.

À défaut de se prévaloir du paragraphe précédent, le brigadier régulier est priorisé sur la liste de remplacements des brigadiers temporaires du quartier, selon son ancienneté, tout en conservant son statut de brigadier régulier.

Modification du lieu de travail

- 7.08 Le brigadier régulier dont le lieu d'affectation (poste) est modifié peut :
- a) occuper immédiatement le poste nouvellement créé par l'Employeur ;
 - b) refuser d'occuper le nouveau poste créé par l'Employeur, se retrouver sans affectation et avoir une priorité de remplacement selon son ancienneté, mais tout

en conservant son statut de salarié régulier. Toutefois, le brigadier est rémunéré selon les heures réellement travaillées ;

- c) déplacer le brigadier régulier ayant le moins d'ancienneté de son quartier et ayant un poste comportant un nombre d'heures de travail hebdomadaire égal ou supérieur à celui qu'il détenait auparavant .

Le brigadier régulier ayant été déplacé à la suite de ce mouvement de personnel a une priorité de remplacement selon son ancienneté, mais tout en conservant son statut de salarié régulier. Toutefois, le brigadier est rémunéré selon les heures réellement travaillées ;

L'Employeur peut permettre à deux (2) brigadiers réguliers d'échanger leur lieu d'affectation (poste) lorsqu'il y a une demande conjointe de ceux-ci au début d'une année scolaire.

Réduction des heures de travail

- 7.09 Le brigadier régulier dont l'horaire de travail hebdomadaire est réduit peut déplacer le brigadier régulier ayant le moins d'ancienneté de son quartier et ayant un poste comportant un nombre d'heures de travail hebdomadaire égal ou supérieur au poste qu'il détenait auparavant.

Le brigadier régulier ayant été déplacé à la suite de ce mouvement de personnel a une priorité de remplacement selon son ancienneté, mais tout en conservant son statut de salarié régulier. Toutefois, le brigadier est rémunéré selon les heures réellement travaillées ;

L'Employeur doit aviser au minimum cinq (5) jours ouvrables l'avance le brigadier avant de diminuer son nombre d'heures de travail hebdomadaire.

- 7.10 Les mouvements de personnel concernant les brigadiers s'appliquent indépendamment des mouvements de personnel concernant les autres salariés cols bleus, l'application des mouvements de personnel d'une catégorie ne donnant aucun droit aux salariés de l'autre catégorie.

- 7.11 Pour la saison estivale, les brigadiers intéressés à agir comme brigadier pendant la période des terrains de jeux, doivent soumettre leur candidature à l'Employeur, au plus tard dans la semaine du 20 mai. La nomination des brigadiers est alors faite par l'Employeur conformément à la clause 7.04 en faisant les adaptations nécessaires et les heures travaillées sont comptabilisées aux fins de la clause 7.01.

ARTICLE 8 – AVANTAGES

8.01 À compter du 1^{er} janvier 2022, les brigadiers bénéficient d'une majoration de-onze pour cent (11%) sur leur taux de traitement pour tenir lieu de tous les avantages sociaux (vacances, maladie, assurance salaire, jours chômés, etc.). Cette majoration leur est versée sur chacune de leurs paies.

À compter du 1^{er} janvier 2022, pour le brigadier ayant accumulé mille deux cents (1 200) heures travaillées, la majoration prévue au paragraphe précédent, passe à douze pour cent (12%).

8.02 En outre, au regard du brigadier régulier, l'Employeur contribue à un REER collectif dans la même proportion que le brigadier lui-même, jusqu'à concurrence maximale de 7 % du salaire.

8.03 Les brigadiers réguliers bénéficient de dix (10) jours de congé par année civile appelés « congés mobiles », sans perte de traitement après une année complète de travail soit du 1^{er} janvier au 31 décembre d'une année. La durée de ces congés est acquise en fonction du temps travaillé dans l'année précédente à la condition que les absences soient moindres que quinze pour cent (15 %). S'il y a des absences de quinze pour cent (15 %) ou plus ou si un brigadier régulier arrive ou quitte en cours d'année, ces congés sont accordés et payés au prorata des heures travaillées sur le poste.

Ces congés sont pris après vérification avec le supérieur immédiat et doivent coïncider avec une journée pédagogique de l'année scolaire ou une journée de la semaine de relâche, telles qu'elles sont déterminées par le Centre de service scolaire. La durée de ces congés mobiles sera acquise en fonction du temps travaillé pendant l'année civile précédente et sera accordée et payée au prorata des heures travaillées.

Congé mobiles (pédagogiques)

8.04 La répartition des congés se fera comme suit :

Le nombre d'heures auquel un brigadier a droit est inscrit sur son bulletin de paie au début janvier de chaque année. Le brigadier doit prendre ces congés au cours des semestres de janvier à juin et de septembre à décembre. Ils doivent être obligatoirement pris lors des

journées pédagogiques ou en combinaison avec les cinq (5) journées de la semaine de relâche tel que déterminé par le Centre de service scolaire.

Toutefois, les journées de tempêtes réservées par le Centre de service scolaire non utilisées à cette fin et transformées en journées pédagogiques sont considérées comme des journées pédagogiques pour les fins de l'application de la clause 8.04 de la présente annexe.

- 8.05 Les brigadiers réguliers conservent le traitement qu'ils auraient été en droit de recevoir, lorsque les écoles sur le territoire de la Ville sont fermées pour tempête et, dans ce cas, ils doivent obtenir l'autorisation de leur supérieur immédiat avant de s'absenter.

Il en est de même, pour un maximum de deux (2) journées par année, lorsque les écoles sont fermées pour un bris d'eau, un incendie ou autre cas de force majeure.

Lorsque le brigadier est avisé par l'Employeur ou par tout autre moyen de communication reconnu par celui-ci (exemple : Centre de service scolaire, radio, journaux, etc.), que sa présence à son poste de travail n'est pas requise, il n'est pas obligé de s'y présenter.

- 8.06 Lorsque l'Employeur désire faire appel à un ou plusieurs brigadiers scolaires comme tels, pour une activité spéciale, leur rappel s'effectue conformément à la clause 7.04 en faisant les adaptations nécessaires.

- 8.07 Lorsque le brigadier suit un cours de formation à la demande expresse de l'Employeur, il est alors rémunéré pour la durée du cours, au salaire qu'il aurait été en droit de recevoir, le cas échéant, pour le travail de brigadier.

ARTICLE 9 – VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENTS

- 9.01 Les vêtements ou équipements suivants sont fournis par l'Employeur au brigadier :

- une veste de circulation;
- un panneau d'arrêt;
- un imperméable (2 pièces);
- une paire de semelle à crampons;
- un carnet de notes et crayon.

Lorsqu'une pièce de vêtement ou d'équipement est perdue ou brisée lors d'une activité reliée au travail de brigadier, la pièce concernée est remplacée, après vérification et sur approbation du supérieur. Ces vêtements et équipements demeurent la propriété de la Ville et ils devront être remis au supérieur lors de la fin d'emploi du brigadier.

9.02 Dès le 1^{er} janvier 2022, le brigadier régulier a droit à une allocation vestimentaire de deux cent soixante-cinq dollars (265,00 \$) par année civile payable comme suit :

- Un premier versement de cent trente-deux dollars cinquante (132,50\$) en juillet à la fin du semestre scolaire de janvier à juin d'une même année civile;
- Un deuxième versement de cent trente-deux dollars cinquante (132,50 \$) à la fin du semestre scolaire de septembre à décembre d'une même année civile et payable dans les trente jours de la fin de ce semestre.

Ce montant est indexé selon le tableau suivant :

2022	265\$
2023	270\$
2024	275\$

L'allocation est acquise en fonction du temps travaillé dans le semestre et s'il y a des absences ou si un brigadier régulier arrive ou quitte en cours de semestre, l'allocation est accordée et payée au prorata des heures travaillées dans le semestre sur le poste.

Toutefois, le prorata des heures travaillées ne s'appliquera que si les absences sont supérieures à dix pour cent (10%) au cours d'un semestre.

ARTICLE 10 – RÉMUNÉRATION

10.01 Pour chaque heure où les brigadiers sont requis de travailler, ils bénéficient du traitement au taux horaire apparaissant à l'annexe « A » pour leur classe d'emplois.

10.02 Lors de l'embauche, le brigadier est classé au premier échelon de l'échelle salariale qui lui est applicable; malgré ce qui précède, l'Employeur peut le classer à un échelon supérieur,

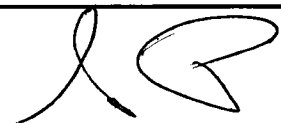
LISTE DES BRIGADIERS SCOLAIRES RÉGULIERS

LISTE DES BRIGADIERS SCOLAIRES RÉGULIERS AU 2021-06-12

NOM	PRÉNOM	DIRECTION	DERN. DATE EMBAUCHE	NOMBRE HEURE POSTE/SEM.
		POLICE	1990-12-03	20
		POLICE	2020-09-03	5
		POLICE	2020-09-03	20
		POLICE	2019-10-31	10
		POLICE	2021-05-19	20
		POLICE	1991-01-14	20
		POLICE	2020-09-03	20
		POLICE	1998-08-20	20
		POLICE	1991-01-08	20
		POLICE	1997-08-28	20
		POLICE	2001-02-19	20
		POLICE	2008-11-05	20
		POLICE	2000-08-30	20
		POLICE	2013-10-28	20
		POLICE	2019-08-20	20
		POLICE	2008-11-05	20
		POLICE	2015-11-05	20
		POLICE	2013-05-07	20
		POLICE	2013-05-07	20
		POLICE	2008-11-05	20
		POLICE	2020-09-03	20
		POLICE	2008-11-05	20
		POLICE	2017-01-11	10
		POLICE	2005-02-11	20
		POLICE	2003-10-08	20
		POLICE	2013-05-07	20
		POLICE	2017-01-11	20
		POLICE	2001-02-05	20
		POLICE	1987-08-31	20
		POLICE	2020-10-06	10
		POLICE	2008-11-05	20
		POLICE	2018-01-25	20
		POLICE	1994-01-17	20
		POLICE	2007-03-27	20

compte tenu de son expérience, après consultation du Syndicat au Comité d'intérêts mutuels.

- 10.03 L'avancement d'échelon d'un brigadier est consenti dès que le salarié visé a travaillé au moins six cents (600) heures depuis son intégration dans l'échelle ou, suivant le cas, depuis sa dernière date d'avancement.
- 10.04 Malgré ce qui précède, aux fins d'application de la clause 10.03, pour le brigadier régulier, les heures non travaillées en raison d'accident du travail sont comptées et il en est de même pour les heures non travaillées en raison d'une invalidité autre qu'un accident du travail, jusqu'à concurrence maximale de trois cents (300) heures dans l'année.
- 10.05 En aucun cas, il ne peut y avoir plus d'un avancement d'échelon par année.



LISTE DES BRIGADIERS SCOLAIRES RÉGULIERS AU 2021-06-12

NOM	PRÉNOM	DIRECTION	DERN. DATE EMBAUCHE	NOMBRE HEURE POSTE/SEM.
		POLICE	2013-05-07	5
		POLICE	2010-06-03	20
		POLICE	1986-11-26	20
		POLICE	2001-08-29	20
		POLICE	2001-04-23	20
		POLICE	1999-10-12	20
		POLICE	1986-07-16	20
		POLICE	2012-02-27	20
		POLICE	2012-02-27	20
		POLICE	2015-04-09	20
		POLICE	1999-11-15	20
		POLICE	1993-10-04	20
		POLICE	2008-11-05	20
		POLICE	2015-04-09	20
		POLICE	2010-06-03	20
		POLICE	2007-03-27	21
		POLICE	1995-01-23	20

LISTE DES BRIGADIERS SCOLAIRES TEMPORAIRES

NOM	PRÉNOM	DATE EMBAUCHE	TOTAL HRES
			RÉGULIÈRES TRAVAILLÉES
		2019-10-31	475,00
		2021-05-20	4,50
		2020-09-03	71,50
		2020-10-06	25,00
		2020-10-06	24,00
		2020-09-03	146,50
		2019-10-31	159,00
		2020-10-06	194,00
		2019-03-27	868,00



ANNEXE « E » CONDITIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL DES PRÉPOSÉS À LA CLIENTÈLE ET DES PRÉPOSÉS À L'ENTRETIEN DES PLATEAUX ET DES TERRAINS SPORTIFS TRAVAILLANT AU SERVICE DES ÉQUIPEMENTS RÉCRÉATIFS, À LA DIRECTION DE LA VIE COMMUNAUTAIRE

ARTICLE 1 APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 1.01 Les expressions utilisées dans la présente annexe ont la même signification que celles utilisées dans la convention collective.
- 1.02 Il est bien entendu que si un salarié est requis pour accomplir du travail qui est normalement effectué par un salarié d'une autre fonction avec une rémunération supérieure, le dit salarié régulier à temps partiel ou temporaire se verra accorder la rémunération reconnue à cette nouvelle fonction telle qu'elle est prévue à l'annexe « B », selon la fonction occupée, et ce, pour la durée du travail requis.

La présente disposition ne s'applique que si le travail requis est substantiellement le même que l'ensemble du travail normalement effectué par un salarié d'une autre fonction avec une rémunération supérieure.

ARTICLE 2 HEURES DE TRAVAIL

- 2.01 Les attributions des horaires de travail sont effectuées selon les dispositions suivantes :

trois (3) fois par année, aux périodes suivantes, lesquelles peuvent varier suivant la programmation :

- 1^{re} période : janvier à avril
2^{ième} période : mai à août
3^{ième} période : septembre à décembre

horaire : plage d'heures travaillées et choisie par le salarié

L'Employeur doit transmettre au Syndicat les heures de travail offertes, une semaine avant l'attribution des heures aux salariés.

Pour la classe d'emploi de « Préposé aux guichets », l'Employeur, selon les besoins du service, peut procéder à l'attribution d'horaires pour plus d'une période.

Le jumelage des blocs horaires par l'Employeur lors du processus d'attribution des horaires est possible. Toutefois, ce jumelage doit être fait par lieu de travail.

Les salariés temporaires embauchés après le 1^{er} septembre 2022 ont la possibilité de choisir les horaires disponibles à leur rang dans le cadre du processus d'attribution des horaires (blocs horaires) au Service des équipements récréatifs et non plus dans l'arrondissement où ils sont normalement affectés.

- 2.02 Les heures de travail du préposé à la clientèle et du préposé à l'entretien des plateaux et terrains sportifs sont en fonction des besoins du service et déterminées par l'Employeur, le tout conformément aux lois et règlements applicables.
- 2.03 Pour l'attribution des heures de travail, l'Employeur donne toujours priorité aux salariés réguliers à temps partiel et ensuite aux salariés temporaires avec droit de rappel, en tenant compte, approximativement quinze (15) jours avant l'attribution, de l'ordre d'ancienneté reconnue ou du total des heures accumulées (temporaires) à ce moment, dans l'arrondissement où a lieu l'attribution.
- 2.04 Pour les salariés réguliers à temps partiel et les salariés ayant un droit de rappel à titre de préposé à la clientèle ou à l'entretien des plateaux et terrains sportifs, l'Employeur offre par affichage les heures de travail dans chaque arrondissement.
- 2.05 L'Employeur tend à attribuer quarante (40) heures par semaine aux salariés réguliers à temps partiel; en outre, lorsqu'une moyenne de trente-deux (32) heures par semaine est attribuée aux salariés temporaires ayant un droit de rappel, les heures résiduelles sont offertes aux préposés à la clientèle et à l'entretien des plateaux et des terrains sportifs n'ayant pas de droit de rappel, dans l'arrondissement où le travail sera fait.
- 2.06 Lorsque dans les deux premières semaines d'activités, l'Employeur annule des horaires de travail déjà attribués, il permettra que l'employé dont l'horaire est annulé puisse compenser les heures perdues en récupérant ces heures en premier lieu des préposés sans droit de rappel, du salarié avec droit de rappel et enfin aux salariés réguliers à temps

partiel ayant le moins d'ancienneté, tout ceci dans l'arrondissement où l'horaire a été annulé, en autant que les heures récupérées soient similaires aux heures annulées.

- 2.07 Lorsque dans les trois (3) premiers mois d'une période, le salarié s'absente pour une durée de trois (3) semaines et plus, pour cause de maladie ou d'accident, dans un premier temps, l'Employeur, s'il décide de pourvoir au remplacement, offre les horaires de l'employé au temporaire ayant le plus d'heures sur la liste de rappel.

Les heures rendues disponibles devront être fractionnées et offertes en fonction des disponibilités du salarié et des besoins de l'Employeur.

- 2.08 L'Employeur transmet une lettre ou un courriel une fois par année, indiquant les dates d'attribution des heures de travail pour les différentes périodes de travail visées à l'article 2.01. Le salarié doit s'assurer de sa disponibilité pour le choix de ces blocs horaires.

- 2.09 Pour remplacer un salarié absent ou offrir des heures occasionnelles, l'Employeur n'est pas tenu de rappeler au travail le salarié ayant cumulé sans motif valable trois (3) refus au travail dans la même période.

- 2.10 L'Employeur est tenu d'allouer un minimum de trois (3) heures à taux régulier pour chaque présence du salarié dans son horaire de travail.

- 2.11 Les préposés à la clientèle sont payés un minimum de trois (3) heures au taux du salaire régulier lors d'un rappel au travail.

- 2.12 Le travail en temps supplémentaire, lorsqu'expressément requis, est obligatoire à moins d'une raison sérieuse de la part de l'employé concerné. La preuve de l'insuffisance de la raison invoquée incombe à l'Employeur.

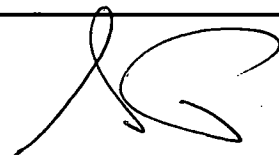
- 2.13 Le salarié qui travaille une moyenne de douze (12) heures par semaine ou trois (3) blocs horaires ou est disponible douze (12) heures par semaine ou trois (3) blocs horaires, conserve les droits et privilèges de la présente annexe.

- 2.14 Le salarié qui ne travaille pas une moyenne de douze (12)-heures par semaine ou trois (3) blocs horaires et qui n'est pas disponible à travailler douze (12) heures par semaine ou trois (3) blocs horaires, perd tous droits et privilèges de la présente annexe et peut être licencié pour cause de refus de travail.

La présente clause ne s'applique pas si les motifs d'absence du salarié à l'origine de sa non-disponibilité sont liés à un stage en milieu de travail.

Intervention à distance lors des périodes de garde pour les préposés à la clientèle en chef

- 2.15 Le préposé à la clientèle en chef se voit octroyer une compensation équivalente à une (1) heure de salaire lorsque celui-ci est de garde du lundi au vendredi et de trente (30) minutes de salaire lorsque celui-ci est de garde du samedi au dimanche en contrepartie de toutes les interventions à distance, des appels téléphoniques et messages textes (textos) répondus dans le cadre de son travail.



ANNEXE « F » SOMMAIRE DE CERTAINES DISPOSITIONS DU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE (RQAP) RELATIVES AU CONGÉ DE MATERNITÉ, AU CONGÉ DE PATERNITÉ ET AU CONGÉ POUR ADOPTION

N.B. En cas de différence entre les dispositions contenues à la présente annexe (tableaux) et les dispositions contenues à la Loi, les dispositions prévues à la Loi ont préséance, la présente annexe étant faite à titre indicatif seulement.

CONGÉ DE MATERNITÉ

RÉGIME DE BASE

Tableau 1 – Prestations versées à la personne salariée admissible au RQAP

RQAP – RÉGIME DE BASE (50 SEMAINES)		
Type de prestations	Nombre maximal de semaines	% du revenu hebdomadaire moyen¹
Maternité	18	70 %
Parentales (32 semaines)	7	70 %
	25	55 %
¹ Jusqu'à concurrence du revenu maximum assurable		

RÉGIME PARTICULIER

Tableau 2 – Prestations versées à la personne salariée admissible au RQAP

RQAP – RÉGIME PARTICULIER (40 SEMAINES)		
Type de prestations	Nombre maximal de semaines	% du revenu hebdomadaire moyen¹
Maternité	15	75 %
Parentales	25	75 %
¹ Jusqu'à concurrence du revenu maximum assurable		

CONGÉ DE PATERNITÉ

RÉGIME DE BASE

Tableau 1 – Prestations versées à la personne salariée admissible au RQAP

RQAP – RÉGIME DE BASE (37 SEMAINES)		
Type de prestations	Nombre maximal de semaines	% du revenu hebdomadaire moyen ¹
Paternité	5	70 %
Parentales ²	7	
(32 semaines)	25	55 %
¹	Jusqu'à concurrence du revenu maximum assurable	
²	Pour autant que les semaines parentales ne soient pas prises par la mère	

RÉGIME PARTICULIER

Tableau 2 – Prestations versées à la personne salariée admissible au RQAP

RQAP – RÉGIME PARTICULIER (28 SEMAINES)		
Type de prestations	Nombre maximal de semaines	% du revenu hebdomadaire moyen ¹
Paternité	3	75 %
Parentales ²	25	
¹	Jusqu'à concurrence du revenu maximum assurable	
²	Pour autant que les semaines parentales ne soient pas prises par la mère	

CONGÉ POUR ADOPTION

RÉGIME DE BASE

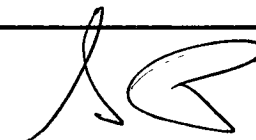
Tableau 1 – Prestations versées à la personne salariée admissible au RQAP

RQAP – RÉGIME DE BASE (37 SEMAINES)		
Type de prestations	Nombre maximal de semaines	% du revenu hebdomadaire moyen ¹
Adoption	12	70 %
	25	55 %
¹	Jusqu'à concurrence du revenu maximum assurable	

RÉGIME PARTICULIER

Tableau 2 – Prestations versées à la personne salariée admissible au RQAP

RQAP – RÉGIME PARTICULIER (28 SEMAINES)		
Type de prestations	Nombre maximal de semaines	% du revenu hebdomadaire moyen ¹
Adoption	28	75 %
¹	Jusqu'à concurrence du revenu maximum assurable	



ENTENTE

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 le 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.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À LÉVIS, CE 19 JOUR DU MOIS DE Mai 2009.
2010

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



- 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.



LETTRE D'ENTENTE COMITÉ D'ASSURANCE COLLECTIVE

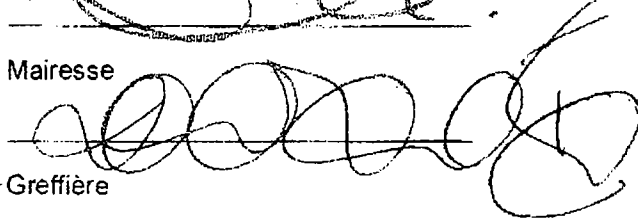
Les parties conviennent de participer au comité d'assurance collective de la Ville de Lévis conformément à l'entente signée entre la Ville et l'association des cadres et les syndicats, laquelle est annexée à la présente et en fait partie intégrante.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À LÉVIS, CE 19
JOUR DU MOIS DE Mai ~~2009~~
2010.

VILLE DE LÉVIS

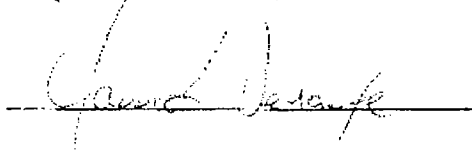


Mairesse



Assistante - Greffière

SYNDICAT DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX DE LÉVIS, SECTION LOCALE
2334 SCFP



A. ÂGE FACULTATIF DE RETRAITE (SANS RÉDUCTION DANS LE MONTANT DE LA RENTE)

Année de service reconnu en 2005 :	64 ans
Année de service reconnu en 2006 :	63 ans
Année de service reconnu de 2007 à 2012 :	62 ans
Année de service reconnu en 2013 :	61 ans
Année de service reconnu en 2014 et suivantes :	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

Années 2005 et 2006 : 2 % du salaire final moyen moins 0,4 % du MGA final moyen, multiplié par le nombre d'années de service reconnu.

Années 2007 à 2010 : 2 % du salaire final moyen moins 0,2 % du MGA final moyen, multiplié par le nombre d'années de service reconnu.

Années 2011 et suivantes : 2 % du salaire final moyen moins 0,1 % du MGA 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 meilleures 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 éligible à recevoir une rente temporaire annuelle égale à 0,4% du MGA final moyen multiplié par son nombre d'années de service reconnu pour les années 2005 et 2006.

Pour le service reconnu entre 2007 et 2010, la prestation de rattachement est égale à 0,2 % du MGA final moyen 5 ans multiplié par le nombre d'années de service reconnu.

Pour le service reconnu à compter du 1^{er} janvier 2011, la prestation de rattachement est égale à 0,5 % du MGA final moyen 5 ans multiplié par le nombre d'années de service reconnu.

Cette rente temporaire est payable jusqu'à l'âge de 65 ans.

D. INDEXATION DE LA RENTE

Les rentes de retraite servies ne comportent aucune indexation.

E. PRESTATION EN CAS DE DÉCÈS APRÈS LA RETRAITE

La rente de retraite relative aux années postérieures au 1^{er} janvier 2006 comporte une garantie de cent-vingt (120) mensualités.

F. COTISATIONS SALARIALES

Année 2007 à 2010 :	6,5 % des salaires
Année 2011:	6,95 % des salaires
Année 2012 :	8,15 % des salaires selon évaluation actuarielle au 31 déc. 2011
Année 2013 :	8,30 % des salaires selon évaluation actuarielle au 31 déc. 2011
Année 2014 :	8,45 % des salaires selon évaluation actuarielle au 31 déc. 2011
Année 2015 et 2016 :	8 % des salaires selon évaluation actuarielle au 31 déc. 2013
Année 2017 jusqu'au 8 mai 2017 :	8,95 % des salaires selon évaluation actuarielle au 31 déc. 2015 (avant restructuration Loi 15)
Année 2017 à partir du 8 mai 2017 et 2018:	9,06 % des salaires et 0,85 % au fonds de stabilisation selon évaluation actuarielle au 31 déc. 2015 (après restructuration Loi 15)
Année 2019 :	9,06 % des salaires et 0,85 % au fonds de stabilisation selon évaluation actuarielle au 31 déc. 2015 (après restructuration Loi 15)
Année 2020 :	7,97 % des salaires, 0,79 % au fonds de stabilisation et 0.01% pour les droits résiduels selon évaluation actuarielle au 31 déc. 2018
Année 2021 :	8,32 % des salaires et 0,79 % au fonds de stabilisation selon évaluation actuarielle au 31 déc. 2018

G. COTISATION PATRONALE

Année 2007 à 2010 :	6,5 % des salaires
Année 2011:	6,95 % des salaires
Année 2012 :	8,15 % des salaires selon évaluation actuarielle au 31 déc. 2011
Année 2013 :	8,30 % des salaires selon évaluation actuarielle au 31 déc. 2011

Année 2014 :	8,45 % des salaires selon évaluation actuarielle au 31 déc. 2011
Année 2015 et 2016 :	8 % des salaires selon évaluation actuarielle au 31 déc. 2013
Année 2017 jusqu'au 8 mai 2017 :	8,95 % des salaires selon évaluation actuarielle au 31 déc. 2015 (avant restructuration Loi 15)
Année 2017 à partir du 8 mai 2017 et 2018:	8,95 % des salaires et 0,85 % au fonds de stabilisation selon évaluation actuarielle au 31 déc. 2015 (après restructuration Loi 15)
Année 2019 :	9,06 % des salaires et 0,85 % au fonds de stabilisation selon évaluation actuarielle au 31 déc. 2015 (après restructuration Loi 15)
Année 2020 :	8,32 % des salaires, 0,79 % au fonds de stabilisation et 0.01% pour les droits résiduels selon évaluation actuarielle au 31 déc. 2018
Année 2021 :	8,32 % des salaires et 0,79 % au fonds de stabilisation selon évaluation actuarielle au 31 déc. 2018

H. PARTAGE DU COÛT

À compter du 8 mai 2017 :

- a) 50 % de la cotisation d'exercice;
- b) 50 % de la cotisation de stabilisation, la cotisation de stabilisation est égale à 10 % de la cotisation d'exercice établie sans marge pour écarts défavorables;
- c) 50 % de la cotisation requise pour financer les droits résiduels du nouveau volet;
- d) 50 % de la cotisation d'équilibre déterminée selon la comptabilité distincte.

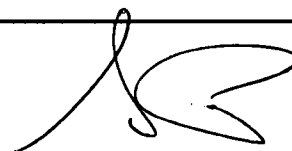
I. ENTRÉE EN VIGUEUR

Les modalités du régime de retraite sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2005, sous réserve des modifications apportées postérieurement.

Tous les cols bleus permanents de la Ville ainsi que tous les cols bleus temporaires respectant les critères de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite y sont admissibles.

J. 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.



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 SABBATIQUE

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

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

3. TRAITEMENT

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

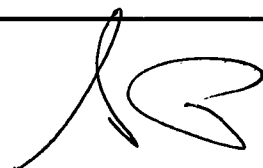
(Le pourcentage applicable est indiqué à la clause 4-12.08 de la convention collective).

4. AVANTAGES

a) Pendant chacune des années du présent contrat, l'employé 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 sabbatique, l'employé 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 sabbatique constitue du service actif. Il est entendu que, pendant la durée du contrat, y compris pendant le congé sabbatique, les vacances sont rémunérées au pourcentage de traitement prévu à l'article 3 des présentes. Les vacances réputées utilisées durant le congé sabbatique 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 l'employé aurait reçu si il n'avait pas participé au régime de congé sabbatique à traitement différé.
- e) Pendant chacune des années visées par le présent contrat, l'employé 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 DE L'EMPLOYÉ**

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

- a) L'employé n'a pas bénéficié du congé sabbatique (traitement non versé) :

L'Employeur rembourse à l'employé, 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 sabbatique est en cours :

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

Un tel remboursement ne comporte pas d'intérêt.

6. MISE À PIED OU CONGÉDIEMENT DE L'EMPLOYÉ

Advenant la mise à pied ou le congédiement de l'employé, 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 DE L'EMPLOYÉ

Advenant le décès de l'employé 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 sabbatique :

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

L'employé a droit, durant son congé sabbatique, 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; l'employé 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. L'employé 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, l'employé 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, l'employé 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 sabbatique, 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 4-4.00 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).



Direction de l'entretien des infrastructures:

- Volet voirie & déneigement
- Volet aqueduc & égouts
- Volet parcs & espaces verts
- Division des biens immobiliers

1. PRINCIPES

- 1.1 Lorsque l'Employeur désire confier à des salariés la responsabilité de salarié de garde, l'Employeur s'engage à afficher pendant cinq (5) jours ouvrables de façon à recueillir le nom des salariés intéressés à assumer cette responsabilité.
- 1.2 L'avis d'affichage comporte une description sommaire de la responsabilité de salarié de garde, le taux de la prime applicable, la période prévue ainsi que les exigences requises pour assumer la responsabilité ; une copie de l'avis d'affichage est transmise au Syndicat.

L'Employeur désigne un minimum de quatre (4) salariés réguliers sur une liste de disponibilité à titre de salarié de garde. Pour la Division des biens immobiliers, l'Employeur désigne un minimum de huit (8) salariés réguliers sur une liste de disponibilité à titre de salarié de garde.

L'Employeur désigne pour les volets voirie & déneigement, aqueduc & égouts et parcs & espaces verts, selon les besoins :

- en période estivale, un minimum de quatre (4) salariés réguliers dans chaque arrondissement;
 - en période hivernale, un minimum de quatre (4) salariés réguliers sur une liste de disponibilité à titre de salarié de garde pour chacun des arrondissements (selon les besoins du service).
- 1.3 Tout salarié faisant partie du service concerné peut soumettre sa candidature en vue d'assumer la responsabilité de salarié de garde.



- 1.4 Lorsqu'il y a affichage, conformément à l'article 1.2, l'Employeur nomme les salariés qualifiés du service qui ont présenté leur candidature. Dans le cas où le minimum n'est pas atteint, ou aucun salarié ne s'est montré disponible pour effectuer la garde, l'Employeur affecte, par ordre inverse d'ancienneté (heures de travail effectuées), les salariés dans l'ordre suivant :
- i. temporaire qualifié avec droit de rappel;
 - ii. salarié régulier.
- 1.5 Chacun des salariés disponibles est affecté, à tour de rôle, à une semaine et un horaire de garde.
- 1.6 Le salarié de garde a priorité pour les rappels au travail sauf pour des travaux déjà planifiés, les travaux en continuité ou tous les travaux d'excavation comprenant pelle excavatrice, camion ou semi-remorque et unité de service d'aqueduc et d'égout. Dans ce cas, il agit à titre de quatrième homme.
- Aux fins d'application de la présente annexe, l'expression « travaux déjà planifiés » signifie les travaux identifiés par l'Employeur avant la fin d'un quart de travail de jour mais dont l'exécution est fixée après ce quart de travail.
- 1.7 Si un salarié de garde ne peut compléter sa semaine de garde, c'est au salarié qui suit dans l'ordre chronologique de son horaire qu'est offerte la possibilité de terminer la semaine (sous réserve des lois et règlements en vigueur – conduite d'un véhicule lourd). Si ce salarié refuse, l'offre est faite au salarié suivant de son horaire.
- 1.8 Lorsqu'un salarié est appelé à remplacer un autre salarié tel que mentionné à l'article 1.8 de la présente, il ne perd pas son tour de garde.
- 1.9 L'échange de semaine et d'horaire de garde entre salariés pour la période des vacances est permis sous réserve de l'autorisation du supérieur immédiat. Le salarié collabore avec son supérieur pour son remplacement. L'échange n'affecte pas l'ordre chronologique et la rotation continue selon le même ordre que s'il n'y avait pas eu d'échange. Le salarié doit être présent avant le début de sa période de garde lors de son horaire sur semaine.
- 1.10 Lorsqu'un salarié ne désire plus agir à titre de salarié de garde, sauf pour celui qui a été nommé par obligation, il en avise par écrit son supérieur avec copie au Syndicat. À la suite de la connaissance du remplacement, la mise en application de ce retrait se fait immédiatement après entente entre les parties pour trouver un remplaçant à ce

départ. Un préavis de dix (10) jours minimum doit être donné, si on doit trouver un remplaçant.

2. HORAIRE DE TRAVAIL

2.1 Période estivale

Biens immobiliers :

Débute le jeudi de la semaine du 15 avril et se termine le jeudi de la semaine du 15 novembre.

Volets voirie & déneigement, aqueduc & égouts et parcs & espaces verts

Débute le dimanche de la semaine du 15 avril et se termine au samedi qui précède la semaine du 15 novembre.

Cette période estivale inclut les jours ouvrables (période non couverte par un horaire régulier) et les jours non ouvrables et fériés (période non couverte par l'horaire de travail).

Lorsqu'un salarié de garde est appelé à travailler après sa journée régulière de travail, il doit bénéficier d'une période de repos approximative de six (6) heures avant le début de sa journée régulière de travail. Dans un tel cas, il doit prendre les dispositions nécessaires pour assurer son remplacement. Les lois et les règlements en vigueur (conduite d'un véhicule lourd) doivent être respectés.

2.2 Période hivernale

Biens immobiliers :

Débute le jeudi de la semaine du 15 novembre et se termine le jeudi de la semaine du 15 avril.

Volets voirie & déneigement, aqueduc & égouts et parcs & espaces verts

Débute le dimanche de la semaine du 15 novembre et se termine le samedi de la semaine du 15 avril.

Période de garde selon les besoins de l'Employeur pour remplacement.

3. Rémunération

- 3.1 Dans le cas de difficulté d'application de la prime de garde, les parties conviennent d'en discuter dans le cadre du Comité d'intérêts mutuels.
- 3.2 En plus de la prime de garde, le salarié qui répond à un appel reçoit la prime de chef d'équipe pour chaque heure travaillée, s'il est accompagné d'un autre salarié et qu'il n'y a pas de contremaître et lorsqu'il n'est pas affecté comme quatrième homme.
- 3.3 Si au cours de la période de garde, il y a rappel pour le salarié de garde, il est rémunéré selon le taux supplémentaire applicable avec une garantie minimum de (2) heures à son taux horaire régulier, malgré toute disposition contraire.

Si du personnel supplémentaire est requis, les heures pour le salarié rappelé au travail et le salarié de garde sont rémunérées selon le taux supplémentaire applicable avec une garantie minimum de quatre (4) heures à son taux régulier, malgré toute disposition contraire.

Lors d'un rappel d'un autre salarié, le salarié de garde doit communiquer avec le cadre en disponibilité qui prendra charge des opérations au plus tard lorsqu'il y aura présence de 6 salariés.

- 3.4 Le salarié faisant l'objet de rappels successifs ne peut recevoir plus que le taux de salaire applicable pour la période minimale prévue à l'article 3.3, et s'il travaille au-delà de cette période minimale il reçoit alors la rémunération applicable à cette période excédentaire travaillée (au taux applicable).
- 3.5 Lors du rappel du salarié de garde, ce dernier doit utiliser l'unité motorisée affectée à la garde. En ce qui concerne le rappel sur les bris d'aqueducs et d'égouts, le salarié de garde est affecté au poste de quatrième homme, si requis, et si ce dernier possède les qualifications requises.
- 3.6 Advenant la non-qualification du salarié de garde pour l'exécution du travail à faire, ce dernier mettra fin à son rappel et le travail sera exécuté par le ou les salariés qualifiés (exemple : ne peut opérer l'unité motorisée affectée à la garde).

4. Conditions de travail :

- 4.1 L'Employeur fournit au salarié concerné une camionnette dans le cadre de ses fonctions, un téléavertisseur et/ou téléphone cellulaire afin qu'il puisse être rejoint lorsque nécessaire et être disponible dans un délai raisonnable.
- 4.2 Après entente, l'Employeur pourra demander au salarié de fournir son véhicule ; la politique de remboursement des frais de déplacement s'appliquera à ces occasions.

5. Responsabilité :

- 5.1 Le salarié de garde exécute lui-même les tâches qui lui sont confiées par le supérieur immédiat et lorsque le travail l'exige, fait exécuter les tâches par d'autres salariés.
- 5.2 Les travaux sont exécutés selon les spécifications préalablement reçues du supérieur immédiat et les normes établies.
- 5.3 À chaque appel, le salarié de garde complète la fiche de réquisition de travail et la remet à la première journée ouvrable suivant l'appel.

ANNEXE « K » MODIFICATION DU 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 2004 tel qu'il appert de l'annexe « L » de la convention collective se terminant le 31 décembre 2014;

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;

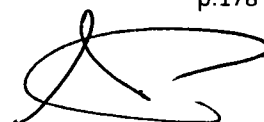
ATTENDU QUE les parties ont convenu d'identifier les salariés cols bleus qui doivent des montants à l'Employeur ainsi que les sommes dues;

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 :

NOM	MONTANT
	350,94 \$
	942,00 \$
	910,00 \$
	832,80 \$
	890,80 \$
	851,60 \$
	924,00 \$
	851,60 \$
	878,00 \$
	831,60 \$
	449,14 \$
	851,60 \$



NOM	MONTANT
	798,96 \$
	924,00 \$
	878,00 \$
	651,92 \$
	844,00 \$
	844,00 \$
	496,99 \$
	692,80 \$
	916,92 \$
	497,92 \$
	170,32 \$
	778,39 \$
	941,03 \$
	867,60 \$
	924,00 \$
	871,97 \$
	894,00 \$
	866,40 \$
	924,00 \$
	866,40 \$
	866,40 \$
	847,60 \$
	823,20 \$
	924,00 \$
	749,20 \$
	942,00 \$
	823,20 \$
	778,39 \$
	478,00 \$
	924,00 \$
	942,00 \$
	439,36 \$
	868,69 \$
	823,20 \$
	818,71 \$
	823,20 \$
	958,00 \$
	676,17 \$
	806,54 \$
	908,83 \$
	823,20 \$
	924,00 \$
	868,69 \$



NOM	MONTANT
	823,20 \$
	868,69 \$
	965,16 \$
	707,70 \$
	823,20 \$
	866,40 \$
	650,98 \$
	924,00 \$
	878,00 \$
	676,17 \$
	418,40 \$
	878,00 \$
	823,20 \$
	851,60 \$
	888,40 \$
	958,00 \$
	986,70 \$
	878,00 \$
	820,45 \$
	838,70 \$
	896,06 \$
	942,00 \$
	1 073,60 \$
	931,20 \$
	965,16 \$
	820,45 \$
	924,00 \$
	851,31 \$
	908,40 \$
	196,41 \$
	467,60 \$
	733,54 \$
	823,20 \$
	866,40 \$
	296,27 \$
	676,17 \$
	924,00 \$
	748,03 \$

3. Les sommes dues seront récupérées sur la dernière paie régulière des salariés ci-dessus énumérés lors de leur départ.



ANNEXE « L-1 » HORAIRE DE TRAVAIL DES SALARIÉS DES USINES DE TRAITEMENT DE L'EAU DESJARDINS, ST-ROMUALD/ST-JEAN ET CHARNY

HORAIRE DE TRAVAIL - USINE DESJARDINS/ DESJARDINS /ST-JEAN

USINE DESJARDINS							
Semaine No 1	D	L	Ma	Me	J	V	S
Opérateur 1		J	J	J			J
Opérateur 2	N	N			J	J	
Opérateur 3			N	N			
HV 1		8	8	8	8	8	
HV 2		8	8	8	8	8	
Électrotechnicien		8	8	8	8	8	

USINE ST-ROMUALD/ST-JEAN							
Semaine No 1	D	L	Ma	Me	J	V	S
Opérateur 1					N	N	
Opérateur 2		12	J	J			N
Opérateur 3	J	J			J	J	
HV 1		8	8	8	8	8	
HV 2		8	8	8	8	8	
Électrotechnicien		8	8	8	8	8	

Semaine No 2	D	L	Ma	Me	J	V	S
Opérateur 1	J	J			J	J	
Opérateur 2					N	N	
Opérateur 3		12	J	J			N
HV 1		8	8	8	8	8	
HV 2		8	8	8	8	8	
Électrotechnicien		8	8	8	8	8	

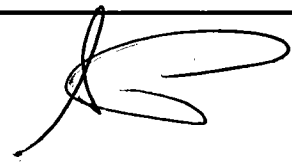
Semaine No 2	D	L	Ma	Me	J	V	S
Opérateur 1		J	J	J			J
Opérateur 2	N	N			J	J	
Opérateur 3			N	N			
HV 1		8	8	8	8	8	
HV 2		8	8	8	8	8	
Électrotechnicien		8	8	8	8	8	

Semaine No 3	D	L	Ma	Me	J	V	S
Opérateur 1			N	N			
Opérateur 2		J	J	J			J
Opérateur 3	N	N			J	J	
HV 1		8	8	8	8	8	
HV 2		8	8	8	8	8	
Électrotechnicien		8	8	8	8	8	

Semaine No 3	D	L	Ma	Me	J	V	S
Opérateur 1	J	J			J	J	
Opérateur 2					N	N	
Opérateur 3		12	J	J			N
HV 1		8	8	8	8	8	
HV 2		8	8	8	8	8	
Électrotechnicien		8	8	8	8	8	

Semaine No 4	D	L	Ma	Me	J	V	S
Opérateur 1		12	J	J			N
Opérateur 2	J	J			J	J	
Opérateur 3					N	N	
HV 1		8	8	8	8	8	
HV 2		8	8	8	8	8	
Électrotechnicien		8	8	8	8	8	

Semaine No 4	D	L	Ma	Me	J	V	S
Opérateur 1			N	N			
Opérateur 2		J	J	J			J
Opérateur 3	N	N			J	J	
HV 1		8	8	8	8	8	
HV 2		8	8	8	8	8	
Électrotechnicien		8	8	8	8	8	



USINE DESJARDINS

Semaine No 5	D	L	Ma	Me	J	V	S
Opérateur 1	N	N			J	J	
Opérateur 2			N	N			
Opérateur 3		J	J	J			J
HV 1		8	8	8	8	8	
HV 2		8	8	8	8	8	
Électrotechnicien		8	8	8	8	8	

Semaine No 6	D	L	Ma	Me	J	V	S
Opérateur 1					N	N	
Opérateur 2		12	J	J			N
Opérateur 3	J	J			J	J	
HV 1		8	8	8	8	8	
HV 2		8	8	8	8	8	
Électrotechnicien		8	8	8	8	8	

USINE ST-ROMUALD/ST-JEAN

Semaine No 5	D	L	Ma	Me	J	V	S
Opérateur 1		12	J	J			N
Opérateur 2	J	J			J	J	
Opérateur 3					N	N	
HV 1		8	8	8	8	8	
HV 2		8	8	8	8	8	
Électrotechnicien		8	8	8	8	8	

Semaine No 6	D	L	Ma	Me	J	V	S
Opérateur 1	N	N			J	J	
Opérateur 2			N	N			
Opérateur 3		J	J	J			J
HV 1		8	8	8	8	8	
HV 2		8	8	8	8	8	
Électrotechnicien		8	8	8	8	8	

J = travail de jour, soit de 07 h 30 à 19 h 30
 N = travail de nuit, soit de 19 h 30 à 07 h 30



HORAIRE DE TRAVAIL DES OPÉRATEURS SPÉCIALISÉS EN TRAITEMENT DE L'EAU USINE CHARNY

USINE CHARNY							
Semaine No 1	D	L	Ma	Me	J	V	S
Opérateur 1			J	J			J
Opérateur 2	J	J			J	J	
Opérateur 3		12	8	8	8		
HV 1		8	8	8	8	8	
HV 2		8	8	8	8	8	
Électro*		8	8	8	8	8	

Semaine No 2	D	L	Ma	Me	J	V	S
Opérateur 1	J	J			J	J	
Opérateur 2		12	8	8	8		
Opérateur 3			J	J			J
HV 1		8	8	8	8	8	
HV 2		8	8	8	8	8	
Électro*		8	8	8	8	8	

Semaine No 3	D	L	Ma	Me	J	V	S
Opérateur 1		12	8	8	8		
Opérateur 2			J	J			J
Opérateur 3	J	J			J	J	
HV 1		8	8	8	8	8	
HV 2		8	8	8	8	8	
Électro*		8	8	8	8	8	

Horaire de travail : moyenne de 40 heures /semaine (journée de 8 h ou 12 h);

Opération : 7 h 30 à 19 h 30 (7 jours) ;

HV et Électro : 7 h 30 à 15 h 30 (lundi au vendredi) ;

Le HV remplace et prend l'horaire de l'opérateur lorsque celui-ci est en congé, aux mêmes conditions que celles prévues à la convention collective.

Garde : de 19 h 30 à 7 h 30 (7 jours), par les opérateurs, lorsqu'ils sont sur un poste d'opération (J).

Disponibilité : - de 15 h 30 à 7 h 30 du lundi au jeudi (priorité aux HV)
- de 15 h 30 h le vendredi à 7 h 30 le lundi.



HORAIRE DE TRAVAIL DE L'USINE D'ASSAINISSEMENT DE ST-NICOLAS

L'horaire présenté ci-dessous est présenté à titre indicatif et est sujet à changement, conformément aux dispositions de l'accord de principe AP-CBLEU-2020-02 qui toujours en vigueur au moment de la signature de la convention collective.

USINE ASSAINISSEMENT ST-NICOLAS							
Semaine No 1	D	L	Ma	Me	J	V	S
Opérateur 1		12	12			8	8
Opérateur 2	8			12	12	8	
Opérateur 3		10	10	10	10		
Opérateur 4		10	10	10	10		
Électromécanicien		8	8	8	8	8	
Semaine No 2	D	L	Ma	M	J	V	S
Opérateur 1	8			12	12	8	
Opérateur 2		10	10	10	10		
Opérateur 3		10	10	10	10		
Opérateur 4		12	12			8	8
Électromécanicien		8	8	8	8	8	
Semaine No 3	D	L	Ma	Me	J	V	S
Opérateur 1		10	10	10	10		
Opérateur 2		10	10	10	10		
Opérateur 3		12	12			8	8
Opérateur 4	8			12	12	8	
Électromécanicien		8	8	8	8	8	
Semaine No 4	D	L	Ma	Me	J	V	S
Opérateur 1		10	10	10	10		
Opérateur 2		12	12			8	8
Opérateur 3	8			12	12	8	
Opérateur 4		10	10	10	10		
Électromécanicien		8	8	8	8	8	

Horaire de travail : moyenne de 40 heures /semaine (journée de 8h, 10h ou 12h);

Opération : un opérateur de 7 h 00 à 19 h 00 et 2 opérateurs de 7h à 17 h (lundi au vendredi) un opérateur 7 h 00 à 15 h 00 (samedi et dimanche) ;

Électro : 7 h 00 à 15 h 00 (lundi au vendredi) ;

Garde :
- de 17 h 00 à 7 h 00 du lundi au jeudi
- de 15 h00 h le vendredi à 7h00 le lundi.

Disponibilité :
- de 17h00 à 7 h 00 du lundi au jeudi
- de 15 h 00 le vendredi à 7 h 00 le lundi.

ANNEXE « L-2 » HORAIRE HIVERNAL DE FIN DE SEMAINE VOLET VOIRIE & DÉNEIGEMENT

JEUDI	15 h – 23 h		23 h – 7 h	
	Heure/j (1)	Heure/j (2)	Heure/j (3)	Heure/j (4)
Employé 1	8			
Employé 2				
Employé 3			8	
Employé 4				
VENDREDI	15 h – 23 h		23 h – 7 h	
	Heure/j (1)	Heure/j (2)	Heure/j (3)	Heure/j (4)
Employé 1	8			
Employé 2		8		
Employé 3			8	
Employé 4				8
SAMEDI	7 h – 19 h		19 h – 7 h	
	Heure/j (1)	Heure/j (2)	Heure/j (3)	Heure/j (4)
Employé 1	12			
Employé 2		12		
Employé 3			12	
Employé 4				12
DIMANCHE	7 h – 19 h		19 h – 7 h	
	Heure/j (1)	Heure/j (2)	Heure/j (3)	Heure/j (4)
Employé 1	12			
Employé 2		12		
Employé 3			12	
Employé 4				12
LUNDI	15 h – 23 h		23 h – 7 h	
	Heure/j (1)	Heure/j (2)	Heure/j (3)	Heure/j (4)
Employé 1				
Employé 2		8		
Employé 3				
Employé 4				8

Les postes de garde-sont des postes de chauffeur-opérateur.

Les employés travailleront dans leur arrondissement respectif, sauf dans des situations ponctuelles où ils pourront être amenés à travailler dans l'ensemble de la Ville (tels que camion basse pression, déplacer de la neige pour une activité particulière).



La priorité de travail est la neige.

Dans le cas de fuite d'aqueduc, l'un pourra travailler à la fuite comme quatrième homme et l'autre sera en disponibilité pour répondre aux appels.

Repas et pauses : réf. 7-1.06 et 7-1.07
pour quarts de 8 et 12 heures



A) L'horaire de travail au Parc des Chutes pour la saison estivale s'établit comme suit :

	DIMANCHE	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI	TOTAL HEURES
Horaire A	Congé	5 h à 15 h	5 h à 15 h	5 h à 15 h	5 h à 15 h	Congé	Congé	40h
Horaire B	7h à 14 h	15h à 23h	15h à 23h	Congé	Congé	5h à 15h	6 h à 14 h	41h
Horaire C	14h à 23h	Congé	Congé	15h à 23h	15h à 23h	15h à 23h	15h à 23h	41h

Horaire A

L'horaire est applicable pour la durée de la saison estivale soit est approximativement du 15 avril au 15 novembre

- B) L'employé bénéficie une (1) période de quinze (15) minutes rémunérées au taux de salaire régulier pour prendre une pause sur place au moment le plus propice par rapport à la programmation des activités.
- C) L'employé bénéficie d'une période de quarante-cinq (45) minutes rémunérées au taux de salaire régulier pour prendre son repas sur les lieux de travail; au moment le plus propice par rapport à la programmation des activités.



ANNEXE « L-4 » HORAIRES TRAVAUX D'ÉTÉ (ARROSAGE DES PLANTES ET ARBUSTES, BALAYAGE, ARROSOIR DE RUE, ET AUTRES TRAVAUX CONNEXES)

L'horaire régulier de jour (7 h -15 h) des salariés visés cette annexe peut être modifiée pour l'un ou l'autre des horaires lorsque requis par les opérations.

Horaire jour 1

- A) La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures, selon les besoins du service et réparties jusqu'à cinq (5) jours de huit (8) heures, de 4 h à 12 h.
- B) Le salarié bénéficie de deux (2) pauses de quinze (15) minutes rémunérées au taux de salaire régulier à prendre vers le milieu de chaque demi-journée.
- C) Le salarié bénéficie d'une période de trente (30) minutes rémunérées au taux de salaire régulier pour prendre son repas.

Horaire soir 2

- A) La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures, de 12 h à 20 h.
- B) Le salarié bénéficie de deux (2) pauses de quinze (15) minutes rémunérées au taux de salaire régulier à prendre vers le milieu de chaque demi-journée.
- C) Le salarié bénéficie d'une période de trente (30) minutes rémunérées au taux de salaire régulier pour prendre son repas.



A) L'horaire de travail pour le parcours des Anses s'établit comme suit :

HORAIRE	DIMANCHE	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI	TOTAL HEURES
Horaire A	Congé	6 h à 14 h	6h À 14h	6h à14h	6 h à 14 h	6 h à 14 h	Congé	40 h
Horaire B	6h à 14h	Congé	Congé	Congé	Congé	Congé	6h à 14h	16 h

B) Horaire A

La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures, de 6 h à 14 h.

Horaire B

La semaine régulière de travail est de seize (16) heures réparties en deux (2) jours de huit (8) heures, de 6 h à 14h le samedi et le dimanche.

- C) Les salariés affectés à cet horaire de travail bénéficient de trente (30) minutes rémunérées au taux de salaire régulier pour prendre un repas au moment le plus propice par rapport à la programmation des activités.
- D) Les salariés bénéficient de deux (2) périodes de quinze (15) minutes rémunérées au taux de salaire régulier pour prendre une pause sur place au moment le plus propice par rapport à la programmation des activités.

ANNEXE « L-6 » HORAIRE DE TRAVAIL à l'INCINÉRATEUR ET l'ÉCOCENTRE

Horaire de l'Incinérateur

INCINÉRATEUR	Dimanche			Lundi			Mardi			Mercredi			Jeudi			Vendredi			Samedi			
	00-8	8-16	16-24	00-8	8-16	16-24	00-8	8-16	16-24	00-8	8-16	16-24	00-8	8-16	16-24	00-8	8-16	16-24	00-8	8-16	16-24	
OSI	311				311			311			311			311			311			311		
OSI	temp		312																temp			312
OSI		313	temp			21			21			21			21			21			313	temp
OSI					22			22			22			22			22			22		
OSI																						
OSI				32			32			32			32			32			32			
MEC-jour					51			51			51			51			51					
MEC-jour					52			52			52			52			52					
OSI _(VAR-07)					311			311			311											
OSI _(VAR-07)					312			312			312											
OSI _(VAR-07)											313			313			313					
OSI _(VAR-07)																						

Horaire incinérateur

A) La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties comme suit :

- cinq (5) jours de huit (8) heures du lundi au vendredi de jour de 8 h à 16 h;
- cinq (5) jours de huit (8) heures du lundi au vendredi de soir de 16 h à 00 h;
- cinq (5) jours de huit (8) heures du lundi au vendredi de nuit de 00 h à 8 h;
- cinq (5) jours de huit (8) heures variables sur sept (7) jours soit de jour ou de soir;

B) L'horaire de travail des employés identifiés comme 311, 312, 313 et 314 peut être modifié sur semaine moyennant un préavis de 24 heures pour remplacer un des salariés identifiés comme 21, 22, 31 ou 32. L'Employeur procède par ancienneté parmi ceux qui étaient cédulés pour travailler cette journée. Le travail effectué est rémunéré à taux régulier. L'Employeur n'est pas obligé de remplacer ce salarié.

Lorsque l'Employeur ne peut donner de préavis de 24 heures pour effectuer le remplacement d'un des salariés identifiés comme 21, 22, 31 ou 32, il offre le temps à effectuer aux salariés temporaires à taux régulier. À défaut, il offre le temps supplémentaire au salarié ayant le moins d'heures effectuées sur la liste du temps supplémentaire.

- C) Les salariés temporaires doivent offrir un minimum de disponibilités de quatre (4) quarts de travail représentant un minimum de 32 heures par période de quatre (4) semaines. Cette disponibilité doit couvrir un minimum de deux (2) fins de semaine sur cette même période de quatre (4) semaines. Chaque salarié doit inscrire sa disponibilité sur un formulaire prévu à cet effet ou le transmettre par courriel à l'Employeur au moins sept (7) jours avant la prochaine période de quatre (4) semaines.
- D) Le salarié temporaire doit se présenter au travail tel que prévu à son horaire. À défaut d'être présent sur son quart de travail cédulé à plus de trois reprises par année civile, le salarié peut perdre son droit de rappel et par conséquent, son nom sera rayé de la liste de rappel, à moins que le salarié soit en mesure de démontrer que son absence est due à la maladie ou à un accident ou à une raison valable dont la preuve lui incombe. L'Employeur peut exiger un billet de médecin ou un certificat médical.
- E) Le salarié a droit à deux (2) pauses de quinze (15) minutes rémunérées vers le milieu de chaque moitié de sa journée de travail ou au moment le plus propice en tenant compte de l'activité ou du travail à effectuer.
- F) Le salarié a droit à trente (30) minutes rémunérées au taux de salaire régulier pour prendre son repas sur les lieux de travail.



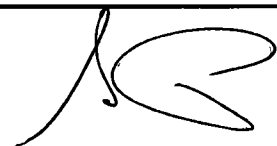
Horaire estival Écocentre

SEMAINE	Dimanche			Lundi					Mardi					Mercredi					Jeudi					Vendredi					Samedi			Sous total	
	8h - 12h	12h - 16h	16h - 18h	7H30 - 12h	12h - 16h	16h - 18h	18h - 18h30	7H30 - 12h	12h - 16h	16h - 18h	18h - 18h30	7H30 - 12h	12h - 16h	16h - 18h	18h - 18h30	7H30 - 12h	12h - 16h	16h - 18h	18h - 18h30	7H30 - 12h	12h - 16h	16h - 18h	18h - 18h30	7H30 - 12h	12h - 16h	16h - 18h	18h - 18h30	8h - 12h	12h - 16h	16h - 18h			
A																																	
Chef de Groupe					4	4						4	4																				40
Préposé A. Chef d'équipe	4	4													0,5	4	4	2	0,5	0,5	4	4	2	0,5	0,5	4	4	1,5				40	
Préposé B	4	4													0,5	4	4	2	0,5	0,5	4	4	2	0,5	0,5	4	4	1,5				40	
Préposé C	4	4													0,5	4	4	2	0,5	0,5	4	4	2	0,5	0,5	4	4	1,5				40	
Préposé D	4	4													0,5	4	4	2	0,5	0,5	4	4	2	0,5	0,5	4	4	1,5				40	
Préposé E	4	4													0,5	4	4	2	0,5	0,5	4	4	2	0,5	0,5	4	4	1,5				40	
Préposé AA. Chef d'équipe				0,5	4	4	2	0,5	0,5	4	4	2	0,5														3,5	4	2	0,5	4	4	40
Préposé BB				0,5	4	4	2	0,5	0,5	4	4	2	0,5														3,5	4	2	0,5	4	4	40
Préposé CC				0,5	4	4	2	0,5	0,5	4	4	2	0,5														3,5	4	2	0,5	4	4	40
Préposé DD				0,5	4	4	2	0,5	0,5	4	4	2	0,5														3,5	4	2	0,5	4	4	40
Préposé EE				0,5	4	4	2	0,5	0,5	4	4	2	0,5														3,5	4	2	0,5	4	4	40
Préposé partiel 1 (Optionnel)				0,5	4	4	2	0,5	0,5	4	4	2	0,5																	4	4		30

470

SEMAINE	Dimanche			Lundi					Mardi					Mercredi					Jeudi					Vendredi					Samedi			Sous total	
	8h - 12h	12h - 16h	16h - 18h	7H30 - 12h	12h - 16h	16h - 18h	18h - 18h30	7H30 - 12h	12h - 16h	16h - 18h	18h - 18h30	7H30 - 12h	12h - 16h	16h - 18h	18h - 18h30	7H30 - 12h	12h - 16h	16h - 18h	18h - 18h30	7H30 - 12h	12h - 16h	16h - 18h	18h - 18h30	7H30 - 12h	12h - 16h	16h - 18h	18h - 18h30	8h - 12h	12h - 16h	16h - 18h			
B																																	
Chef de Groupe					4	4							4	4																			40
Préposé A. Chef d'équipe				0,5	4	4	2	0,5	0,5	4	4	2	0,5														3,5	4	2	0,5	4	4	40
Préposé B				0,5	4	4	2	0,5	0,5	4	4	2	0,5														3,5	4	2	0,5	4	4	40
Préposé C				0,5	4	4	2	0,5	0,5	4	4	2	0,5														3,5	4	2	0,5	4	4	40
Préposé D				0,5	4	4	2	0,5	0,5	4	4	2	0,5														3,5	4	2	0,5	4	4	40
Préposé E				0,5	4	4	2	0,5	0,5	4	4	2	0,5														3,5	4	2	0,5	4	4	40
Préposé AA. Chef d'équipe	4	4													0,5	4	4	2	0,5	0,5	4	4	2	0,5	0,5	4	4	1,5				40	
Préposé BB	4	4													0,5	4	4	2	0,5	0,5	4	4	2	0,5	0,5	4	4	1,5				40	
Préposé CC	4	4													0,5	4	4	2	0,5	0,5	4	4	2	0,5	0,5	4	4	1,5				40	
Préposé DD	4	4													0,5	4	4	2	0,5	0,5	4	4	2	0,5	0,5	4	4	1,5				40	
Préposé EE	4	4													0,5	4	4	2	0,5	0,5	4	4	2	0,5	0,5	4	4	1,5				40	
Préposé partiel 1 (Optionnel)				0,5	4	4	2	0,5	0,5	4	4	2	0,5																	4	4		30

470



Horaire hivernal Écocentre

SEMAINE	Dimanche	Lundi	Mardi			Mercredi			Jeudi			Vendredi			Samedi			Sous - total				
			10h - 12h	12h - 16h	16h - 18h	10h - 12h	12h - 16h	16h - 18h	10h - 12h	12h - 16h	16h - 18h	10h - 12h	12h - 16h	16h - 18h	8h - 12h	12h - 16h	16h - 18h					
A																						
Préposé A. Chef d'équipe				2	4	2		2	4	2		2	4	2		2	4	2		4	4	40
Préposé B				2	4	2		2	4	2		2	4	2		2	4	2		4	4	40
Préposé C				2	4	2		2	4	2		2	4	2		2	4	2		4	4	40
Préposé partiel 1 (optionnel)																				4	4	8
																		128				

- A) Le salarié a droit à deux (2) pauses de quinze (15) minutes rémunérées vers le milieu de chaque moitié de sa journée de travail ou au moment le plus propice en tenant compte de l'activité ou du travail à effectuer.
- B) Le salarié a droit à trente (30) minutes rémunérées au taux de salaire régulier pour prendre son repas sur les lieux de travail, sauf pour le quart de douze (12) heures où ils ont droit à deux (2) périodes de trente (30) minutes rémunérées pour prendre leur repas.



ANNEXE « L-7 » HORAIRES DU SERVICE DES ÉQUIPEMENTS RÉCRÉATIFS

HORAIRE DE L'ARRONDISSEMENT CHAUDIÈRE-EST							
#	TITRE D'EMPLOI	PÉRIODE	JOURS	HORAIRE	PAUSES ET REPAS	AFFECTATION PRINCIPALE	NBR H/SEM.
1	Ouvrier entretien-opérateur	1.1 – 1 ^{er} janvier à la fermeture de l'aréna (vers le 15 avril) et de l'ouverture de l'aréna (vers le 31 août) au 31 décembre	Mardi au vendredi	7 h à 17 h	15 min AM pause 30 min dîner 15 min PM pause	Aquaréna	40
		1.2 – de la fermeture de l'aréna (vers le 15 avril) à l'ouverture de l'aréna (vers le 31 août)	Lundi au vendredi	7 h à 15 h	Voir note 1	Tous les bâtiments et équipements	
2	Ouvrier entretien-opérateur	2.1 – 1 ^{er} janvier à la fermeture de l'aréna (vers le 15 avril) et de l'ouverture de l'aréna (vers le 31 août) au 31 décembre	Lundi au vendredi	17 h à 1 h	15 min pause 30 min souper 15 min pause	Aquaréna	40
		2.2 – de la fermeture de l'aréna (vers le 15 avril) à l'ouverture de l'aréna (vers le 31 août)	Lundi au vendredi	7 h à 15 h	Voir note 1	Tous les bâtiments et équipements	
3	Ouvrier entretien-opérateur	3.1 – 1 ^{er} janvier à la fermeture de l'aréna (vers le 15 avril) et de l'ouverture de l'aréna (vers le 31 août) au 31 décembre	Lundi et vendredi	7 h à 17 h	15 min AM pause 30 min dîner 15 min PM pause	Aquaréna	40
		3.2 – de la fermeture de l'aréna (vers le 15 avril) à l'ouverture de l'aréna (vers le 31 août)	Samedi et dimanche	6 h à 16 h	Voir note 1	Tous les bâtiments et équipements	
4	Ouvrier entretien-opérateur (piscine)	4.1 – 1 ^{er} janvier jusqu'à la fermeture de la piscine et de la réouverture de la piscine jusqu'au 31 décembre	Lundi au vendredi	4 h à 12 h	15 min AM pause 45 min dîner	Piscine Aquaréna	40
		4.3 – période de fermeture (à la mi-été) jusqu'au début septembre (3 à 4 semaines)	Lundi au vendredi	7 h à 15 h	Voir note 1	Piscine Aquaréna, piscines extérieures et jeux d'eau	
5	Ouvrier entretien-opérateur (piscine)	5.1 – 1 ^{er} janvier jusqu'à la fermeture de la piscine et de la réouverture de la piscine jusqu'au 31 décembre	Vendredi Samedi Mardi à jeudi	22 h à 6 h 20 h à 4 h 24 h variable	15 min pause 30 min souper 15 min pause	Piscine Aquaréna	40
		5.2 – période de fermeture (à la mi été) jusqu'au début septembre (3 à 4 semaines)	Lundi au vendredi	7 h à 15 h	Voir note1		40
6	Ouvrier entretien-opérateur	6.1 – 1 ^{er} janvier à la fermeture de l'aréna (vers le 15 avril) et de l'ouverture de l'aréna (vers le 31 août) au 31 décembre	Samedi et dimanche	16 h à 1 h	15 min pause 30 min souper 15 min pause	Aquaréna	18
			Horaire variable de 22 h / voir annexe horaire potentiel # 6		15 min AM pause 45 min dîner		22
		6.2 – de la fermeture de l'aréna (vers le 15 avril) à l'ouverture de l'aréna (vers le 31 août)	Lundi au vendredi	7 h à 15 h	Voir note 1	Tous les bâtiments et équipements	40
			Horaire variable / voir annexe horaire potentiel # 6		Voir note 2		
7	Ouvrier entretien-opérateur	7.1 – Toute l'année	Lundi au vendredi	7 h à 15 h	Voir note 1	Tous les bâtiments et équipements	40
8	Ouvrier entretien-opérateur	8.1) Toute l'année	Lundi au vendredi	7 h à 15 h	Voir note 1	Tous les bâtiments et équipements	40
9	Ouvrier entretien-opérateur	9.1 – Toute l'année	Lundi au vendredi	7 h à 15 h	Voir note 1	Tous les bâtiments et équipements	40
10	Ouvrier entretien	10.1 – Toute l'année	Lundi au vendredi	7 h à 15 h	Voir note 1	Tous les bâtiments et équipements	40
11	Préposé à l'entretien ménager	Toute l'année sauf lors du camp de jour	Lundi au vendredi	7 h à 15 h 17 h à 23 h	Voir note 1	Tous les bâtiments et équipements	40
12	Ouvrier entretien-opérateur	Toute l'année	Lundi au vendredi	7 h à 15 h	Voir note 1	Tous les bâtiments et équipements	40



HORAIRE DE L'ARRONDISSEMENT CHAUDIÈRE-EST

#	TITRE D'EMPLOI	PÉRIODE	JOURS	HORAIRE	PAUSES ET REPAS	AFFECTATION PRINCIPALE	NBR H/SEM.
13	Ouvrier entretien-opérateur	13.1 – période de la mi-mars à la mi-décembre	Lundi au vendredi	7 h à 15 h	Voir note 1	Tous les bâtiments et équipements	40
		13.2 – période de la mi-décembre à la mi-mars. Mise à l'essai d'un quart de travail de jour au lieu du soir pour la période d'entretien des patinoires extérieures	Lundi au vendredi	7 h à 15 h	Voir note 1	Tous les bâtiments et équipements	40
14	Ouvrier entretien-opérateur	14.1 – de la mi-décembre au début mars (vers le 10 mars)	Lundi au vendredi	20 h à 4 h	15 min pause 30 min repas 15 min pause	Tous les bâtiments et équipements	40
		14.2 – du début mars (vers le 10 mars) jusqu'à la mi-décembre	Lundi au vendredi	7 h à 15 h	Voir note 1	Tous les bâtiments et équipements	40
		Toute l'année-À l'année	Lundi au vendredi	Horaire variable (voir annexe horaire potentiel 15)	Voir note 2	Tous les bâtiments et équipements	40
15	Préposé à la clientèle en chef	À l'année	Lundi au vendredi	7 h à 15 h avec ajustement selon les besoins du service	Voir note 2	Équipe de transport - Ville	40
16	Préposé aux plateaux sportifs (transport)	À l'année	Lundi au vendredi	7 h à 15 h avec ajustement selon les besoins du service	Voir note 2	Équipe de transport - Ville	40
17	Préposé aux plateaux sportifs (transport)		Lundi au vendredi	7 h à 15 h avec ajustement selon les besoins du service	Voir note 2	Tous les plateaux sportifs	40
18	Préposé aux plateaux sportifs						
<p>Note 1 : Tout salarié régulier de jour bénéficie d'une période de quarante-cinq (45) minutes de repas rémunérée à ou vers 11 h 45. Cette période de dîner comprend la pause de l'après-midi.</p> <p>Note 2 : Pauses et repas selon la période de travail de la journée.</p>							



Horaire no 5 - horaire potentiel - Arrondissement Chaudière-Est

À titre indicatif, pouvant être modifié selon les besoins du Service

Hiver	5.1	Période du 1^{er} janvier (rétroactif à la mi-décembre) à la fermeture des patinoires vers le début mars Samedi et dimanche 00 h à 8 h (Aquaréna) Lundi au mercredi 20 h à 4 h (patinoires extérieures)
Printemps	5.1.1	Période de la fermeture des patinoires à la fermeture de l'aréna (vers le 15 avril) Samedi et dimanche 00 h à 8 h (Aquaréna) Lundi au mercredi 7 h à 15 h
Printemps- Été	5.2	Période de la fermeture de l'aréna à la réouverture de l'aréna Lundi au vendredi 7 h à 15 h Vendredi 22 h à 6 h (Aquaréna) Samedi 20 h 30 à 4 h 30 (Aquaréna)
Été	5.2.1	Période de l'ouverture de l'aréna à la fermeture de la piscine (vers le 1^{er} juillet jusqu'à la mi-août) Mercredi 16 h à 1 h aréna Jeudi 16 h à 2 h aréna Vendredi 16 h à 3 h aréna et piscine Samedi 18 h 30 à 2 h 30 aréna et piscine
Fin d'été	5.2.2	De la mi-août à la réouverture de la piscine (vers le début septembre) Horaire variable
Automne	5.3	De la réouverture de la piscine jusqu'à la mi-décembre Samedi et dimanche 00 h à 8 h Aquaréna Lundi au mercredi 7 h à 15 h

Horaire no 6 - Horaire potentiel bloc D – Aquaréna de Charny - Arrondissement Chaudière-Est

À titre indicatif, pouvant être modifié selon les besoins du Service

6.1	Du 1^{er} janvier à la fermeture de l'aréna (vers le 15 avril) et de l'ouverture de l'aréna (vers le 31 août) au 31 décembre.	
	Samedi	16 h à 1 h
	Dimanche	16 h à 1 h
	Mercredi	7 h à 13 h 30
	Jeudi	7 h 30 à 15 h
	Vendredi	7 h à 15 h
6.1.1	De la mi-décembre au début mars	
	Samedi	16 h à 1 h
	Dimanche	16 h à 1 h
	Lundi	20 h à 4 h
	Mardi	20 h à 3 h
	Mercredi	20 h à 3 h
6.2	De la fermeture de l'aréna (vers le 15 avril) à l'ouverture de l'aréna (vers le 31 août)	
	Lundi au vendredi	7 h à 15 h

Horaire no 15 - préposée à la clientèle en chef - Arrondissement Chaudière-Est

Horaire à titre indicatif pourra être modifié selon les besoins du service

Du 5 septembre au 22 avril (environ)		
Lundi	09h00 à 17h	Tous les bâtiments
Mardi	12h30 à 20h30	Tous les bâtiments
Mercredi	12h30 à 20h30	Tous les bâtiments
Jeudi	12h30 à 20h30	Tous les bâtiments
Vendredi	12h30 à 20h30	Tous les bâtiments
Du 23 avril au 4 septembre (environ)		
Lundi	09h00 à 17h	Tous les bâtiments
Mardi	09h30 à 17h30	Tous les bâtiments
Mercredi	09h30 à 17h30	Tous les bâtiments
Jeudi	09h30 à 17h30	Tous les bâtiments
Vendredi	09h30 à 17h30	Tous les bâtiments
N.B. Possibilité d'horaire variable au besoin.		



HORAIRE DE L'ARRONDISSEMENT CHAUDIÈRE-OUEST

#	TITRE D'EMPLOI	PÉRIODE	JOURS	HORAIRE	PAUSES ET REPAS	AFFECTATION PRINCIPALE	NBR H/SEM.
1	Ouvrier entretien-opérateur	1.1 – 1 ^{er} janvier à la fermeture de l'aréna (vers le 20 avril) et de l'ouverture de l'aréna (vers le 31 août) au 31 décembre	Lundi au jeudi	7 h à 17 h	15 min AM pause 30 min dîner 15 min PM pause	Aréna BSR	40
		1.2 – de la fermeture de l'aréna (vers le 20 avril) à l'ouverture de l'aréna (vers le 31 août)	Lundi au vendredi	7 h à 15 h	Voir note 1	Tous les bâtiments et équipements	
2	Ouvrier entretien-opérateur	2.1 – 1 ^{er} janvier à la fermeture de l'aréna (vers le 20 avril) et de l'ouverture de l'aréna (vers le 31 août) au 31 décembre	Lundi au vendredi	17 h à 1 h	15 min pause 30 min souper 15 min pause	Aréna BSR	40
		2.2 – de la fermeture de l'aréna (vers le 20 avril) à l'ouverture de l'aréna (vers le 31 août)	Lundi au vendredi	7 h à 15 h	Voir note 1	Tous les bâtiments et équipements	
3	Ouvrier entretien-opérateur	3.1 – 1 ^{er} janvier à la fermeture de l'aréna (vers le 20 avril) et de l'ouverture de l'aréna (vers le 31 août) au 31 décembre	Vendredi et lundi	7 h à 17 h	15 min AM pause 30 min dîner 15 min PM pause	Aréna BSR	40
			Samedi et dimanche	05h30 à 15h30	15 min AM pause 30 min dîner 15 min PM pause		
		3.2 – de la fermeture de l'aréna (vers le 20 avril) à l'ouverture de l'aréna (vers le 31 août)	Lundi au vendredi	7 h à 15 h	Voir note 1	Tous les bâtiments et équipements	
4	Ouvrier entretien-opérateur	4.1 – 1 ^{er} janvier à la fermeture de l'aréna (vers le 20 avril) et de l'ouverture de l'aréna (vers le 31 août) au 31 décembre	Samedi et dimanche	15 min AM pause 30 min souper 15 min PM pause	Aréna BSR	Tous les bâtiments et équipements	19
			Horaire variable / voir annexe horaire potentiel # 4		Voir note 2		21
		4.1 – 1 ^{er} janvier à la fermeture de l'aréna (vers le 20 avril) et de l'ouverture de l'aréna (vers le 31 août) au 31 décembre	Lundi au vendredi	7 h à 15 h	Voir note 1	Tous les bâtiments et équipements	40
5	Ouvrier entretien-opérateur	Toute l'année	Lundi au vendredi	7 h à 15 h	Voir note 1	Tous les bâtiments et équipements	40
6	Ouvrier entretien-opérateur	Toute l'année	Lundi au vendredi	7 h à 15 h	Voir note 1	Tous les bâtiments et équipements	40
7	Préposé aux plateaux sportifs	7.1 – 1 ^{er} janvier à la mi-mars et du 1 ^{er} décembre au 31 décembre	Lundi au vendredi	7 h à 15 h avec ajustement selon les besoins du service	Voir note 2	Tous les plateaux sportifs	40
		7.2 – de la mi-mars au 30 novembre	Lundi au vendredi	7 h à 15 h	Voir note 1	Tous les plateaux sportifs	
8	Préposé aux plateaux sportifs	8.1 – 1 ^{er} janvier à la mi-mars et du 1 ^{er} décembre au 31 décembre	Lundi au vendredi	7 h à 15 h avec ajustement selon les besoins du service	Voir note 2	Tous les plateaux sportifs	40
		8.2 – de la mi-mars au 30 novembre	Lundi au vendredi	7 h à 15 h	Voir note 1	Tous les plateaux sportifs	
		8.1 – 1 ^{er} janvier à la mi-mars et du 1 ^{er} décembre au 31 décembre	Lundi au vendredi	7 h à 15 h avec ajustement selon les besoins du service	Voir note 2	Tous les plateaux sportifs	
9	Préposé à l'entretien ménager	À l'année	Horaire variable / voir annexe horaire potentiel # 10	Voir note 2	Tous les bâtiments et équipements	40	
10	Préposé à la clientèle en chef	À l'année	Lundi au vendredi	Horaire variable / voir annexe horaire potentiel #11	Voir note 2	Tous les bâtiments et équipements	40



HORAIRE DE L'ARRONDISSEMENT CHAUDIÈRE-OUEST

#	TITRE D'EMPLOI	PÉRIODE	JOURS	HORAIRE	PAUSES ET REPAS	AFFECTATION PRINCIPALE	NBR H/SEM.
11	Préposé aux plateaux sportifs	À l'année	Lundi au vendredi	7 h à 15 h avec ajustement selon les besoins du service	Voir note 2	Tous les plateaux sportifs	40
12	Ouvrier entretien	À l'année	Lundi au vendredi	4h30 – 12h30	Voir note 2	Centre Aquatique Multifonctionnel (CAM)	40
		Période de fermeture (à la mi été) jusqu'au début septembre (3 à 4 semaines)	Lundi au vendredi	7 h à 15 h	Voir note 1		
13	Ouvrier entretien	À l'année	Lundi au vendredi	14h – 22h	Voir note 2	Centre Aquatique Multifonctionnel (CAM)	40
14	Préposé au guichet	À l'année	Lundi au vendredi	6h30 – 14h30 avec ajustement selon les besoins du service	Voir note 2	Centre Aquatique Multifonctionnel (CAM)	40
Note 1 :		Tout salarié de jour bénéficie d'une période de quarante (45) minutes de repas rémunérée à ou vers 11 h 45. Cette période de dîner comprend la pause de l'après-midi.					
Note 2 :		Pauses et repas selon la période de travail de la journée.					



Horaire no 4 - horaire potentiel bloc 4 - Arrondissement Chaudière-Ouest

À titre indicatif, pouvant être modifié selon les besoins du Service

Du 1^{er} janvier à la fermeture de l'aréna (vers le 20 avril) et de l'ouverture de l'aréna (vers le 31 août) au 31 décembre

Dimanche	15h30 à 1 h	Aréna BSR
Lundi	10 h 00 à 15h00	Tous les bâtiments et les équipements selon les besoins du service
Mardi	7 h 00 à 15h00	Tous les bâtiments et les équipements selon les besoins du service
Mercredi	7 h 00 à 15h00	Tous les bâtiments et les équipements selon les besoins du service
Samedi	15h30 à 1 h	Aréna BSR

N.B. : Possibilité d'horaire variable au besoin, les lundis, mardis et mercredis pendant la période d'ouverture des arénas.
Possibilité d'horaire variable au besoin pour l'ouverture des arénas l'été (du 15 juillet au 25 août environ).

Horaire no 10 - horaire potentiel bloc 10 - Arrondissement Chaudière-Ouest

À titre indicatif, pouvant être modifié selon les besoins du Service

À l'année

Lundi	6 h 30 à 11 h 30	Tous les bâtiments
Mardi	6 h 30 à 11 h 30 12 h 30 à 15 h 30	Tous les bâtiments
Mercredi	6 h 30 à 11 h 30	Tous les bâtiments
Jedi	6 h 30 à 12 h	Tous les bâtiments
Vendredi	6 h 30 à 12 h	Tous les bâtiments

Horaire no 11 - horaire potentiel bloc 11 - Arrondissement Chaudière-Ouest

À titre indicatif, pouvant être modifié selon les besoins du Service

Du 5 septembre au 22 avril (environ)

Lundi	09h00 à 17h	Tous les bâtiments
Mardi	12h30 à 20h30	Tous les bâtiments
Mercredi	12h30 à 20h30	Tous les bâtiments
Jedi	12h30 à 20h30	Tous les bâtiments
Vendredi	12h30 à 20h30	Tous les bâtiments

Du 23 avril au 4 septembre (environ)

Lundi	09h00 à 17h	Tous les bâtiments
Mardi	09h30 à 17h30	Tous les bâtiments
Mercredi	09h30 à 17h30	Tous les bâtiments
Jedi	09h30 à 17h30	Tous les bâtiments
Vendredi	09h30 à 17h30	Tous les bâtiments

HORAIRE DE L'ARRONDISSEMENT DESJARDINS

#	TITRE D'EMPLOI	PÉRIODE	JOURS	HORAIRE	PAUSES ET REPAS	AFFECTATION PRINCIPALE	NBR H/SEM.
1	Ouvrier entretien-opérateur	1.1 – 1 ^{er} janvier à la fermeture de l'aréna (vers le 22 avril) et de l'ouverture de l'aréna (vers le 25 août) au 31 décembre	Mardi au vendredi	7 h à 17 h	15 min AM pause 30 min dîner 15 min PM pause	Aréna de Lévis	40
		1.2 – de la fermeture de l'aréna (vers le 22 avril) à l'ouverture de l'aréna (vers le 25 août)	Lundi au vendredi	7 h à 15 h	Voir note 1	Tous les bâtiments et équipements	
2	Ouvrier entretien-opérateur	2.1 – 1 ^{er} janvier à la fermeture de l'aréna (vers le 22 avril) et de l'ouverture de l'aréna (vers le 25 août) au 31 décembre	Lundi et vendredi	7 h à 17 h	15 min pause 30 min dîner 15 min pause	Aréna de Lévis	40
		2.2 – de la fermeture de l'aréna (vers le 22 avril) à l'ouverture de l'aréna (vers le 25 août)	Samedi et dimanche	6 h à 16 h			
3	Ouvrier entretien-opérateur	3.1 – 1 ^{er} janvier à la fermeture de l'aréna (vers le 22 avril) et de l'ouverture de l'aréna (vers le 25 août) au 31 décembre	Lundi au vendredi	17 h à 1 h	15 min pause 30 min souper 15 min pause	Aréna de Lévis	40
		3.2 – de la fermeture de l'aréna (vers le 22 avril) à l'ouverture de l'aréna (vers le 25 août)	Lundi au vendredi	7 h à 15 h	Voir note 1	Tous les bâtiments et équipements	
4	Ouvrier entretien-opérateur	4.1 – 1 ^{er} janvier à la fermeture de l'aréna (vers le 22 avril) et de l'ouverture de l'aréna (vers le 25 août) au 31 décembre	Samedi et dimanche	16 h à 1 h	15 min pause 30 min souper 15 min pause	Aréna de Lévis	18
			Horaire variable / voir annexe horaire potentiel # 4		Voir note 2	Tous les bâtiments et équipements	22
		4.2 – de la fermeture de l'aréna (vers le 22 avril) à l'ouverture de l'aréna (vers le 25 août)	Lundi au vendredi	7 h à 15 h	Voir note 1	Tous les bâtiments et équipements	40
5	Ouvrier entretien-opérateur	5.1 – 1 ^{er} janvier à la fermeture de l'aréna (vers le 22 avril) et de l'ouverture de l'aréna (vers le 25 août) au 31 décembre	Lundi au jeudi	7 h à 17 h	15 min. pause 30 min. dîner 15 min. pause	Aréna André-Lacroix	40
		5.2 - de la fermeture de l'aréna (vers le 22 avril) à l'ouverture de l'aréna (vers le 25 août)	Lundi au vendredi	7 h à 15 h	Voir note 1	Tous les bâtiments et équipements	
6	Ouvrier entretien-opérateur	6.1 – 1 ^{er} janvier à la fermeture de l'aréna (vers le 22 avril) et de l'ouverture de l'aréna (vers le 25 août) au 31 décembre	Lundi au vendredi	17 h à 1 h	15 min pause 30 min souper 15 min pause	Aréna André-Lacroix	40
		6.2 – de la fermeture de l'aréna (vers le 15 avril) à l'ouverture de l'aréna (vers le 31 août)	Lundi au vendredi	7 h à 15 h	Voir note 1	Tous les bâtiments et équipements	
7	Ouvrier entretien-opérateur	7.1 – 1 ^{er} janvier à la fermeture de l'aréna (vers le 22 avril) et de l'ouverture de l'aréna (vers le 25 août) au 31 décembre	Lundi et vendredi	7 h à 17 h	15 min AM pause 30 min dîner 15 min PM pause	Aréna André-Lacroix	40
		7.2 – de la fermeture de l'aréna (vers le 22 avril) à l'ouverture de l'aréna (vers le 25 août)	Samedi et dimanche	6 h à 16 h			
8	Ouvrier entretien-opérateur	8.1 – 1 ^{er} janvier à la fermeture de l'aréna (vers le 22 avril) et de l'ouverture de l'aréna (vers le 25 août) au 31 décembre	Lundi au vendredi	7 h à 15 h	Voir note 1	Tous les bâtiments et équipements	40
			Horaire variable / voir annexe horaire potentiel # 8		Voir note 2	Tous les bâtiments et équipements	22
		8.2 – de la fermeture de l'aréna (vers le 22 avril) à l'ouverture de l'aréna (vers le 25 août)	Samedi et dimanche	16 h à 1 h	15 min pause 30 min souper 15 min pause	Aréna André-Lacroix	18
9	Ouvrier entretien-opérateur	À l'année	Lundi au vendredi	7 h à 15 h	Voir note 1	Tous les bâtiments et équipements	40
10	Ouvrier entretien-opérateur (nouveau poste)	À l'année	Lundi au vendredi	7 h à 15 h	Voir note 1	Tous les bâtiments et équipements	40



HORAIRE DE L'ARRONDISSEMENT DESJARDINS

#	TITRE D'EMPLOI	PÉRIODE	JOURS	HORAIRE	PAUSES ET REPAS	AFFECTATION PRINCIPALE	NBR H/SEM.
11	Ouvrier d'entretien opérateur	À l'année	Lundi au vendredi	7 h à 15 h	Voir note 1	Tous les bâtiments et équipements	40
12	Ouvrier entretien	À l'année	Lundi au vendredi	04h30-12h30	Voir note 2	Centre culturel et tous les bâtiments et équipements	40
13	Ouvrier entretien	Toute l'année (poste de 15 h ouvrier d'entretien et 25 h préposée à la clientèle)	Lundi au vendredi	8 h à 16 h	15 min pause 30 min dîner 15 min pause	Centre culturel	40
14	Préposé à la clientèle en chef	À l'année	Lundi au vendredi	Horaire variable / voir annexe horaire potentiel # 14	Voir note 2	Aréna de Lévis et tous les bâtiments et équipements	40
15	Préposé aux plateaux sportifs	À l'année	Lundi au vendredi	7 h à 15 h avec ajustement selon les besoins du service	Voir note 2	Tous les plateaux sportifs	40
16	Préposé aux plateaux sportifs	À l'année	Lundi au vendredi	7 h à 15 h avec ajustement selon les besoins du service	Voir note 2	Tous les plateaux sportifs	40
Note 1 :		Tout salarié de jour bénéficie d'une période de quarante (45) minutes de repas rémunérée à ou vers 11 h 45. Cette période de dîner comprend la pause de l'après-midi.					
Note 2 :		Pauses et repas selon la période de travail de la journée.					



Horaire no 4 - horaire potentiel bloc D - Aréna de Lévis - Arrondissement DESJARDINS

À titre indicatif, pouvant être modifié selon les besoins du Service

Du 1^{er} janvier à la fermeture de l'aréna (vers le 22 avril) et de l'ouverture de l'aréna (vers le 25 août) au 31 décembre

Dimanche	16 h à 1 h	Aréna de Lévis
Lundi	09 h à 15 h 00	Tous les bâtiments et les équipements selon les besoins du service Aréna de Lévis
Mardi	7 h 00 à 15 h 00	Tous les bâtiments et les équipements selon les besoins du service
Mercredi	7 h 00 à 15 h 00	Tous les bâtiments et les équipements selon les besoins du service
Samedi	16 h à 1 h	Aréna de Lévis

N.B. : Possibilité d'horaire variable au besoin, les lundis, mardis et mercredis, pendant la période d'ouverture des arénas.
Possibilité d'horaire variable au besoin pour l'ouverture des arénas l'été (du 15 juillet au 25 août environ).

Horaire no 8 - horaire potentiel bloc D - Aréna André-Lacroix - Arrondissement DESJARDINS

À titre indicatif, pouvant être modifié selon les besoins du Service

Du 1^{er} janvier à la fermeture de l'aréna (vers le 22 avril) et de l'ouverture de l'aréna (vers le 25 août) au 31 décembre

Dimanche	16 h à 1 h	Aréna André-Lacroix
Mercredi	7 h 00 à 15 h 00	Tous les bâtiments et les équipements selon les besoins du service
Jeudi	7 h 00 à 15 h 00	Tous les bâtiments et les équipements selon les besoins du service
Vendredi	7 h 00 à 13 h 00	Tous les bâtiments et les équipements selon les besoins du service
Samedi	16 h à 1 h	Aréna André-Lacroix

N.B. : Possibilité d'horaire variable au besoin, les mercredis, jeudis et vendredis, pendant la période d'ouverture des arénas.
Possibilité d'horaire variable au besoin pour l'ouverture des arénas l'été (du 15 juillet au 25 août environ).

Horaire no 14 - horaire potentiel - préposé à la clientèle en chef - Arrondissement DESJARDINS

À titre indicatif, pouvant être modifié selon les besoins du Service

Du 5 septembre au 22 avril (environ)

Lundi	09h00 à 17h	Tous les bâtiments
Mardi	12h30 à 20h30	Tous les bâtiments
Mercredi	12h30 à 20h30	Tous les bâtiments
Jeudi	12h30 à 20h30	Tous les bâtiments
Vendredi	12h30 à 20h30	Tous les bâtiments

Du 23 avril au 4 septembre (environ)

Lundi	09h00 à 17h	Tous les bâtiments
Mardi	09h30 à 17h30	Tous les bâtiments
Mercredi	09h30 à 17h30	Tous les bâtiments
Jeudi	09h30 à 17h30	Tous les bâtiments
Vendredi	09h30 à 17h30	Tous les bâtiments

A) L'horaire de travail pour la tonte des terrains sportifs est le suivant :

HORAIRE	DIMANCHE	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI	TOTAL HEURES
Horaire A	7 h à 11 h	7 h à 19 h	7 h à 19 h	7 h à 19 h	Congé	Congé	Congé	40 h
Horaire B	Congé	Congé	Congé	7 h à 19 h	7 h à 19 h	7 h à 19 h	7 h à 11 h	40 h

B) Horaire A

La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties en un (1) jour de quatre (4) heures le dimanche, de 7h00 à 11h00 et de trois (3) jours de douze (12) heures, de 7h00 à 19h00 du lundi au mercredi.

Horaire B

La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties en trois (3) jours de douze (12) heures, de 7 h à 19 h du mercredi au vendredi et un (1) jour de quatre (4) heures le samedi, de 7 h à 11 h.

- C) Vers le début du mois de septembre, l'horaire sera modifié selon la durée d'ensoleillement.
- D) Les salariés affectés à cet horaire de travail bénéficient de trente (30) minutes rémunérées au taux de salaire régulier pour prendre un repas au moment le plus propice par rapport à la programmation des activités.
- E) Les salariés bénéficient de deux (2) périodes de quinze (15) minutes rémunérées au taux de salaire régulier pour prendre une pause sur place au moment le plus propice par rapport à la programmation des activités.
- F) Lorsque l'horaire prévoit douze (12) heures de travail, le salarié bénéficie de deux périodes de trente (30) minutes rémunérées au taux de salaire régulier pour prendre son repas sur les lieux du travail, aux moments les plus propices par rapport à la programmation des activités



ANNEXE « L-9 » HORAIRE DE RAMASSAGE DE POUBELLES DE SOIR ET DE FIN DE SEMAINE

HORAIRE	DIMANCHE	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI	TOTAL HEURES
A	6h à 16h	Congé	Congé	15h à 21h	15h à 22h	15h à 22h	6h à 16h	40 h

- A) Les salariés bénéficient de deux (2) périodes de quinze (15) minutes rémunérées au taux de salaire régulier pour prendre une pause sur place au moment le plus propice par rapport à la programmation des activités.
- B) Lorsque l'horaire prévoit douze (12) heures de travail, le salarié bénéficie de deux périodes de trente (30) minutes rémunérées au taux de salaire régulier pour prendre son repas sur les lieux du travail, aux moments les plus propices par rapport à la programmation des activités



ANNEXE « M » LISTE DES VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENTS

NOTE : L'Employeur fournit aux salariés qui en ont besoin, selon les conditions requises, différents équipements et vêtements nécessaires à leur sécurité et protection. Ils sont renouvelables sur présentation des équipements et vêtements rendus inutilisables.

Classe d'emploi / Vêtements et équipements de sécurité	Voire note																													
	1	2	16	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Arboriculteur	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				X	X	X	X				X	X							
Carrossier	X			X				X	X	X	X	X						X		X										
Chauffeur opérateur	X	X	X	X	X	X	X	X						X		X	X		X	X	X									
Commissionnaire	X			X										X		X			X											
Électricien					X				X					X		X	X	X					X	X		X	X	X	X	X
Électricien en chef					X				X					X		X	X	X					X	X		X	X	X	X	X
Électro-technicien				X	X			X	X	X				X		X	X	X					X			X	X	X	X	X
Électro-technicien en chef				X	X			X	X	X				X		X	X	X					X			X	X	X	X	X
Électro-mécanicien				X	X			X	X	X	X			X		X	X	X				X	X		X	X	X	X	X	X
Équipe de transport (équipements récréatifs)	X	X		X		X			X					X			X						X	X						
Homme de service	X	X		X		X	X	X	X	X	X			X			X	X		X	X		X							
Horticulteur	X	X		X		X	X	X	X	X	X						X	X				X		X						
Horticulteur spécialisé	X	X		X		X	X	X	X	X	X						X	X				X		X						
Horticulteur spécialisé foresterie	X	X		X		X	X	X	X	X	X						X	X				X		X						
Journalier	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X			X		X	X	X		X	X		X	X		X				
Journalier chauffeur	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X			X		X	X	X		X	X		X							
Mécanicien en chef	X			X			X	X	X	X	X			X			X	X		X	X		X							
Mécanicien classe 1 et classe 2	X			X			X	X	X	X	X			X			X	X		X	X		X							
Mécanicien d'entretien	X	X		X			X	X	X	X	X	X	X				X	X		X	X		X			X	X	X	X	X
Mécanicien de machine fixe	X	X		X			X			X				X		X					X		X	X		X	X	X	X	X
Opérateur	X	X	X	X		X	X	X		X	X			X		X	X		X	X		X		X						
Opérateur spécialisé en assainissement	X	X	X	X		X		X	X	X	X			X		X	X	X		X	X		X	X		X				
Opérateur spécialisé en incinération	X	X		X			X	X	X	X	X						X	X	X		X	X		X	X					
Opérateur spécialisé en traitement de l'eau	X	X	X	X		X		X	X	X	X			X		X	X	X		X	X		X	X						
Ouvrier d'entretien (biens immobiliers & équipements récréatifs)	X	X		X		X			X					X			X						X	X						
Ouvrier d'entretien- opérateur	X	X		X		X		X		X				X		X							X	X						
Ouvrier en environnement à la faune	X			X	X	X		X		X				X	X		X						X			X				
Ouvrier qualifié d'entretien	X	X		X	X	X								X		X							X			X				
Ouvrier spécialisé	X	X	X	X	X	X		X	X					X		X	X		X				X							
Préposé à la clientèle				X																										
Préposé à l'écocentre	X			X	X	X			X	X				X			X		X											
Préposé à l'entretien des plateaux et terrains sportifs	X	X		X		X	X		X					X			X						X	X						



Classe d'emploi /
Vêtements et
équipements de
sécurité

Voir note		1	2	16	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
	Chaussures ou bottes de protection																														
	* Casque de sécurité																														
	Doublure d'hiver pour casque																														
	Gants (selon les besoins du service)				X																										
	* Chandail manche-courte orange avec bande réfléchissante																														
	Dossard (jaune; signaleurs, orange; travailleurs)				X	X	X																								
	* Polar avec bande réfléchissante (orange ou marine)							X																							
	Protecteur auditif (bouchon ou coquille)								X	X																					
	Visière de sécurité complète																														
	Lunette de sécurité										X																				
	Masque complet avec cartouche ou demi-masque avec cartouche (fit-test)											X																			
	Casque de soudeur																														
	Tablier de cuir																														
	Par-dessus (botte de sécurité)														X																
	Bottes longues en caoutchouc															X															
	Bottes doublées																														
	Imperméable																														
	Combinaison jetable (Tyvek)																														
	Tablier en PVC																														
	* Couvre-tout (orange ou marine) non doublé																														
	* Couvre-tout orange doublé																														
	Harnais																														
	* Manteau d'hiver 4 en 1 orange																														
	Semelles antidérapantes ou semelle amovible à pointe d'acier																														
	Veste de flottaison individuelle (VFI)																														
	* Casque de sécurité classe E																														
	Doublure d'hiver pour casque anti-arc																														
	Gants isolants de classe 0																														
	Chaussures de protection avec semelles antochochs sym W																														
	Harnais anti-arc																														
	Visière anti-arc de catégorie 2																														
	* Chemise à manche longue et pantalon anti-arc, catégorie 2																														

Préposé à l'entretien ménager
Prépose environnement et faune
Signaleur
Soudeur

* Identifié ville de Lévis



Les ports satellites définies à la présente Annexe N sont utilisés comme lieux de départs des salariés. Ceux-ci ne pourront être invoqués pour les fins d'application des autres clauses de la convention collective.

Ports d'attache potentiels période estivale			
Localisation	Adresse	Nombre maximal de salariés affectés	Durée approximative (en semaine)
PEV - Pépinière	196, Route Turgeon	4	31
PEV - Horticulture - équipe St-Romuald - St Jean	470, 2e Ave	4	31
PEV - Horticulture - équipe Desjardins	1060, St-Omer	2	31
PEV - Horticulture - équipe Charny	5333, de la Symphonie	2	31
PEV - Entretien dans les parcs & mise à niveau - équipe Desjardins	1060, St-Omer	2	31
PEV - Entretien dans les parcs & mise à niveau - équipe Chaudière-Est	470, 2e Ave	2	31
PEV - Patinoires (automne & printemps) - équipe Desjardins	1060, St-Omer	4	5-6
PEV - Patinoires (automne & printemps) - équipe Chaudière-Est	470, 2e Ave	4	5-6
Voirie - Équipe de béton - équipe Chaudière Est	470, 2e Ave	4	31
Voirie - Équipe de béton - équipe Chaudière Ouest	1240, Filteau	4	31
Voirie - Équipe de pavage - équipe Chaudière Est	470, 2e Ave	4-5	31
Voirie - Équipe de pavage - équipe Chaudière Ouest	1240, Filteau	4-5	31
Voirie - Pose & enlèvement de balises - équipe Chaudière Est	470, 2e Ave	7	5-6
Voirie - Pose & enlèvement de balises - équipe Chaudière Ouest	1240, Filteau	5	5-6
Voirie - Balai vacuum & arrosoir - équipe Chaudière Est	470, 2e Ave	3-4	10-12
Voirie - Balai vacuum & arrosoir - équipe Chaudière Ouest	1240 Filteau	3-4	10-12
Aqueduc - site Perreault	rue Perreault	1	31
Biens immobiliers	1060, St-Omer		Annuel
Biens immobiliers	Garage Monseigneur-Bourget		Annuel
Biens immobiliers	470, 2e Ave		Annuel
Biens immobiliers	1240 Filteau		Annuel

ANNEXE « O » PROCESSUS DE MAINTIEN DU SERVICE AUX USINES DE
PRODUCTION D'EAU POTABLE EN CAS DE SITUATIONS
D'URGENTES

1. L'Employeur s'engage à concevoir et réaliser des livres d'instruction pour chaque usine de production de l'eau potable et des stations satellites qui y sont reliées. Ces livres devront expliquer de façon générale le fonctionnement de l'usine soit : le cheminement de l'eau de l'usine, des stations satellites et du réseau de distribution qui y est associé. L'interaction des différents appareillages (pompes, valves, analyseurs, etc..), les logiciels d'acquisition de données, la télémétrie ainsi que les alarmes;
2. L'Employeur peut assigner les opérateurs sur horaire variable (HV), dans une usine qui n'est pas leur port d'attache pour une période maximale de quarante (40) heures par année;
3. L'Employeur peut par la suite assigner, les opérateurs en assainissement de l'eau et tous autres salariés admissibles qui désirent maintenir leur certificat de compétence pendant 1 jour par mois pour un maximum de 5 jours par année ou minimalement le nombre de jours exigés par Emploi Québec pour le maintien de leur qualification d'opérateur en « Eau potable »;
4. Les transferts mentionnés en 2) et 3) ne sont autorisés qu'à des fins de formation ou de compagnonnage afin d'acquérir ou de maintenir à jour leurs connaissances des autres usines de production d'eau potable;
5. La formation doit se limiter aux éléments suivants : le cheminement de l'eau de l'usine, des stations satellites et du réseau de distribution qui y sont associés. L'interaction des différents appareillages (pompes, valves, analyseurs, etc..), les logiciels d'acquisition de données, la télémétrie ainsi que les alarmes;
6. La personne salariée ainsi assignée doit être avisée au moins 5 jours ouvrables avant d'être assignée à une autre usine pour formation et à moins que le salarié préfère prendre son véhicule, l'Employeur fournit un véhicule pour les déplacements. Le salarié ainsi assigné doit être compagnonné en tout temps par un salarié de l'usine dont le fonctionnement est en acquisition. Il est entendu que les travaux d'entretien,

d'échantillonnage et autres qui ne sont pas essentiels à l'opération de l'usine ne sont pas autorisés;

7. L'Employeur s'engage à maintenir à jour, un registre des qualifications pour chaque opérateur admissible ne travaillant normalement pas à l'eau potable;

8. Les parties s'entendent sur les conditions de travail des salariés admissibles à ce maintien lors de situations d'urgences qui nécessitent un changement temporaire de leur port d'attache et cela avant tout mouvement de personnel. Ce transfert s'effectue seulement en cas d'urgence, de façon exceptionnelle et d'une durée limitée. Les salariés ainsi transférés doivent regagner leur port d'attache dès que la situation le permet. Ce transfert devra se limiter au fait que les salariés œuvrant normalement dans un port d'attache ne peuvent s'y présenter en nombre suffisant pour maintenir le service à la population et cela après que le remplacement en temps supplémentaire a été offert aux opérateurs du port d'attache touché et par la suite aux opérateurs des autres usines.

Pour les fins de la présente annexe, une situation d'urgence est définie comme étant une situation incapacitant une majorité des employés d'une usine ou une situation nécessitant un volume de travail hors norme pendant une période définie de temps.

Exemple : la contamination de la majorité du personnel d'opération d'une usine, soit par la COVID 19 ou autres ou la contamination d'une source d'approvisionnement d'eau potable nécessitant des travaux majeurs et immédiats.

1. Les salariés réguliers du volet voirie et déneigement ont priorité lors des rappels concernant le déneigement. Ils peuvent être appelés en renfort si le besoin se fait sentir au volet aqueduc et égouts après avoir épuisé la liste de rappel des salariés du volet aqueduc et égouts (salariés réguliers et temporaires) et que les travaux à effectuer ont lieu dans l'arrondissement Chaudière-est. Si les travaux ont lieu dans un autre arrondissement, ce sont les salariés réguliers desdits arrondissements qui devront alors être appelés.
2. Les salariés temporaires du volet voirie et déneigement ont priorité par la suite lors des rappels concernant le déneigement.
3. Pour les travaux de déneigement en continuité, les salariés réguliers continuent le temps nécessaire. Les salariés temporaires peuvent poursuivre le travail seulement dans le cas où le nombre de salariés qualifiés est insuffisant pour accomplir les travaux à effectuer.
4. Les salariés réguliers du volet aqueduc et égouts ont priorité lors des rappels concernant les travaux en aqueduc et égout. Ils peuvent être appelés en renfort si le besoin se fait sentir au déneigement après avoir épuisé la liste de rappel des salariés au déneigement de Chaudière-est (salariés réguliers et temporaires).
5. Les salariés temporaires du volet aqueduc et égouts ont priorité par la suite lors des rappels concernant les travaux aqueduc et égouts.
6. Pour les travaux au volet Aqueduc et égouts en continuité, les salariés réguliers continuent le temps nécessaire et les salariés temporaires peuvent poursuivre le travail comme mentionné à l'accord de principe concernant la procédure de rappel en temps supplémentaire aux volets voirie & déneigement, aqueduc & égouts et parcs & espaces verts.
7. Lorsque les salariés œuvrant au volet à l'aqueduc et égouts sont appelés à travailler au volet voirie et déneigement en temps régulier, si les unités qu'ils opèrent à ce moment doivent poursuivre le travail en temps supplémentaire, ils auront priorité pour continuer en temps supplémentaire sauf si l'unité en question est attitrée à un salarié régulier de soir.
8. Si des unités attitrées à des salariés travaillant normalement au volet à l'aqueduc et égouts sont appelées à travailler en temps supplémentaire au déneigement, ces salariés ont priorité de rappel sur leurs unités même si le travail se fait au volet voirie et déneigement.

Situation d'urgence – intervention locale

Aucune situation d'urgence (sauf cas de force majeure, incendie ou incapacité d'occuper le port d'attache d'origine) ne peut justifier le déplacement temporaire d'un salarié dans un autre port d'attache.

Cependant, si une situation exceptionnelle, autre que toutes situations déjà prévues à la présente convention collective, survient et que celle-ci met en péril le maintien des opérations, l'Employeur peut déplacer temporairement un salarié dans un autre port d'attache après s'être entendu avec le Syndicat, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Situation d'urgence – assistance externe

La Ville de Lévis peut libérer un salarié pour participer, sur une base volontaire, à une intervention en assistance externe. On entend par assistance externe, tout travail effectué pour un autre organisme que la Ville de Lévis.

Les heures hebdomadaires travaillées au-delà de 40 h sont payées aux taux de 150 % et ne sont pas admissibles au régime de retraite des employés cols bleus de la Ville de Lévis.

En plus d'être assujetti aux dispositions prévues à cette annexe, le salarié visé est également régi par les dispositions prévues à la convention collective mis à part celles portant sur le temps supplémentaire et rappels au travail prévu à l'article 7-2.00

Décret de l'état d'urgence locale lors de situations d'exceptions (Loi sur la sécurité civile)

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

En ce qui concerne les volets voirie & déneigement, volet aqueduc & égouts et volet parcs & espaces verts, l'article 6-2.05 visant les mouvements de personnel est amendé et doit se lire comme suit :

Lorsque l'Employeur décide de combler un poste vacant, préalablement à l'application de l'article 6-3.00, l'Employeur procède de la façon suivante :

1. Deux fois par année, soit au plus tard le troisième mercredi de janvier (Round Robin pour les unités estivales) et le deuxième mercredi de septembre (Round Robin pour les unités hivernales), l'Employeur affiche pendant une période de cinq (5) jours ouvrables répartis sur deux (2) semaines consécutives dans l'ensemble des volets voirie & déneigement, aqueduc & égouts et parcs & espaces verts, les postes laissés vacants ou ceux connus par l'Employeur au moins trente (30) jours précédant les affichages et cela pour la saison suivante
 2. Le poste est accordé au salarié régulier à temps complet qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature, à la condition qu'il ait les qualifications requises et puisse satisfaire aux exigences du poste.
 3. Le poste laissé vacant par le salarié régulier qualifié qui a obtenu le poste en vertu du paragraphe précédent est alors affiché pendant une période de cinq (5) jours ouvrables répartis sur deux (2) semaines consécutives dans l'ensemble des volets voirie & déneigement, volet aqueduc & égouts et volet parcs & espaces verts.
 4. L'étape du paragraphe 3 se répète à une (1) autre reprise si nécessaire afin de combler les postes laissés vacants.
 5. Le poste affiché dans le cadre de l'une ou l'autre des étapes visées aux paragraphes 1, 3 ou 4 (round-robin) et qui demeure vacant après ces vagues d'affichage, peut être comblé par l'Employeur, selon ses besoins, en appliquant les dispositions de l'article 6-3.00 de la convention. Aucun poste ne peut être affiché en combo, s'il n'a pas fait précédemment l'objet d'un round-robin. Le poste laissé vacant est ensuite affiché en combo vers la mi-février. Cet affichage sera réalisé auprès de tous les autres salariés réguliers qui ne font pas partie des volets voirie & déneigement, volet aqueduc & égouts et volet parcs & espaces verts et des salariés temporaires de ces volets
- et dont le nom est inscrit à la liste de rappel tel que prévu à l'article 6-3.07 de la

convention. Tel affichage se déroule pendant une période de cinq (5) jours ouvrables répartis sur deux (2) semaines consécutives.

6. La période de familiarisation prévue à l'article 6-3.05 de la convention débute à la même date pour tous les salariés ayant obtenu un nouveau poste, soit au début de la période estivale prévue à l'article 7-1.32 de la convention ou au début de la période hivernale prévue à l'article 7-1.35 de la convention selon le cas.
7. La période de familiarisation prévue à l'article 6-3.05 de la convention est de quinze (15) jours ouvrables. Si le salarié auquel le poste est attribué choisit de retourner à son ancien poste conformément à l'article 6-3.06 de la convention, le salarié qualifié suivant en ancienneté qui a posé sa candidature obtient le poste et a droit à une période de familiarisation de quinze (15) jours ouvrables débutant le jour où il obtient le poste. Le poste laissé vacant par le salarié qui a alors obtenu ce poste demeure vacant jusqu'à la prochaine période d'affichage.

LETTRE D'ENTENTE 6

OBJET : NOMINATION DE MONSIEUR [REDACTÉ] COMME HORTICULTEUR AUX TRAVAUX PUBLICS EN SAISON ESTIVALE ET COMMIS AUX ENTREPÔTS AU SERVICE DES APPROVISIONNEMENTS

ATTENDU QUE le Syndicat des employés municipaux de Lévis, section locale 2334 SCFP, est accrédité pour représenter toutes les personnes salariées cols bleus ;

ATTENDU QUE le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2927, est accrédité pour représenter toutes les personnes salariées cols blancs ;

ATTENDU la lettre d'entente intervenue le 21 octobre 2008 par laquelle monsieur [REDACTÉ] a été nommé commis magasinier ;

ATTENDU QU'un accord de principe est intervenu entre les parties à l'effet que le poste de commis magasinier est considéré comme un poste relevant de l'unité d'accréditation des cols blancs ;

ATTENDU la lettre d'entente intervenue le 29 septembre 2009 par laquelle monsieur [REDACTÉ] a été nommé commis à la comptabilité, classe 6, à la Direction de l'environnement et des infrastructures ;

ATTENDU que la lettre d'entente intervenue le 29 septembre 2009 a été modifiée le 26 novembre 2010 pour prolonger la période de familiarisation de monsieur [REDACTÉ] ;

ATTENDU que la période de familiarisation de 90 jours n'a pas été concluante et que monsieur [REDACTÉ] a été retourné sur son poste de commis magasinier aux approvisionnements conformément aux articles 10 et 11 de la lettre d'entente signée le 29 septembre 2009 et à l'article 23.07 de la convention collective des cols blancs ;

ATTENDU QUE dans l'intérêt du salarié, il est requis de nommer monsieur [REDACTÉ] sur un poste tenant compte de ses compétences et de sa formation ;

ATTENDU QUE monsieur [REDACTÉ] est actuellement considéré comme un salarié col blanc couvert par le certificat d'accréditation détenu par le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2927 ;

ATTENDU Que monsieur [REDACTÉ] a les qualifications requises pour occuper un poste d'horticulteur aux travaux publics et un poste de commis aux entrepôts au Service des approvisionnements ;

ATTENDU QUE ces nouveaux postes font partie de l'unité de négociation des cols bleus ;

ATTENDU QU'une nouvelle description de tâches a été rédigée pour définir les tâches du poste de commis aux entrepôts ;

ATTENDU QUE la description de tâches et son évaluation reçoivent l'aval des parties ;

ATTENDU QUE la convention collective des cols bleus est échu depuis le 31 décembre 2007 .

ATTENDU QUE dans le cadre du renouvellement de la convention collective, une nouvelle structure salariale a été établie qui comporte 13 classes d'emploi ;

ATTENDU QUE l'Employeur a procédé à une évaluation du poste de commis aux entrepôts et que ce poste sera un poste de classe 4 avec un taux de salaire maximum de 18,883 \$ au 1^{er} janvier 2011 :

ATTENDU QUE dans la nouvelle structure salariale, la classe d'emploi d'horticulteur est une classe 6 avec un taux de salaire maximum de 21,451 \$ au 1^{er} janvier 2011 ;

ATTENDU QUE le taux de salaire actuel de monsieur [REDACTED] est de 21,76 \$ au 1^{er} janvier 2011 à titre de commis magasinier classe 6, dans l'accréditation des cols blancs ;

ATTENDU QUE son salaire actuel est supérieur à la classe de salaire du poste d'horticulteur ;

ATTENDU QUE les parties veulent convenir de modalités particulières adaptées au salarié touché ;

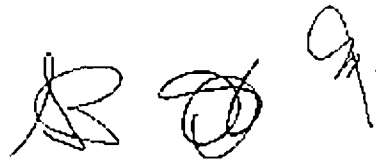
EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Monsieur [REDACTED] est nommé horticulteur aux travaux publics pour une période de plus ou moins trente-trois (33) semaines par année et de commis aux entrepôts au Service des approvisionnements pour une période de plus ou moins dix-sept (17) semaines pour le reste de l'année.
3. Monsieur [REDACTED] est soumis à une période de familiarisation de trente (30) jours. Advenant le cas où la période de familiarisation ne serait pas concluante et compte tenu de l'impossibilité de le retourner sur son ancien poste dans l'accréditation des cols blancs, les parties s'engagent à discuter des possibilités de réaffectation sur un autre poste s'il y'a lieu.
4. L'Employeur pourra augmenter ou diminuer à son gré, si requis, l'une ou l'autre des affectations de façon à en abolir une. À partir de ce moment, l'affectation restante deviendra le poste du salarié à l'année, et exceptionnellement tout en conservant le taux de salaire d'horticulteur jusqu'à ce que la classe d'emploi de commis aux



entrepôts le rattrape (cercle rouge). Il bénéficiera des augmentations prévues à la convention collective pour les salariés qui sont considérés comme cercle rouge.


5. Le port d'attache comme horticulteur sera au 1245, chemin Filteault à St-Nicolas et comme commis aux entrepôts ce sera le garage de la mécanique sur la 4e Rue à St-Romuald.
6. Monsieur [REDACTED] sera intégré à la date de la signature de la lettre d'entente à l'échelon 5 de la classe 4 de la classe d'emploi de commis aux entrepôts au taux de salaire de 18,983 \$ (non en vigueur) et à partir de son affectation comme horticulteur, à la classe 8 de l'échelon 5 au taux de salaire de 21,451 \$ (non en vigueur). Cependant, le salarié recevra le taux de salaire de l'affectation la plus longue. Les parties s'engagent à revoir l'évaluation du poste de commis aux entrepôts lorsqu'il sera dépourvu de titulaire de façon permanente sauf en application de l'article 4. Il est entendu que les taux de salaire apparaissant sont ceux prévus dans la nouvelle convention à être signée prochainement et s'il y avait changement c'est le taux prévu dans la convention qui s'appliquera à partir de la signature de celle-ci.
7. Pour les fins du rétro seulement, le salarié bénéficiera de toute augmentation de salaire négociée dans le cadre du renouvellement de la convention collective des cols blancs pour la période où il a été couvert par l'accréditation des cols blancs, et ce, jusqu'à la signature par toutes les parties de la présente lettre d'entente.
8. L'horaire de travail de monsieur [REDACTED] est de quarante (40) heures par semaine.
9. Monsieur [REDACTED] suite à son retour dans l'unité d'accréditation des cols bleus, bénéficiera des avantages et des privilèges liés à son ancienneté comme col bleu en y incluant la période d'ancienneté où il a exercé un poste relevant de l'unité d'accréditation des cols blancs, section locale 2927.
10. Au moment de la signature de la lettre d'entente, monsieur [REDACTED] adhèrera au groupe des cols bleus dans le régime complémentaire de retraite des employés de la Ville de Lévis (31986). La participation au groupe des cols blancs ayant débuté le 6 octobre 2008 sera transférée au groupe des cols bleus et la différence de cotisation au fonds de pension pour cette période sera remboursée ou prélevée, selon le cas, sur la paie du salarié.
11. Les postes à être créés ne seront pas affichés et seront octroyés à monsieur [REDACTED].
12. La présente entente constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivants du Code civil du Québec et ne peut être déposée ou invoquée d'aucune façon comme précédent pour justifier une demande similaire ou un grief ou tout autre recours se basant sur les mêmes fondements.



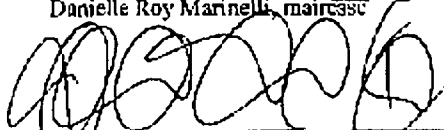
13. La présente entente devra être autorisée par le conseil de la Ville de Lévis pour être valide et entrera en vigueur à compter de la date de sa signature par toutes les parties.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À LÉVIS, CE 16IÈME JOUR DE MAI 2011.

VILLE DE LÉVIS



Danielle Roy Marinelli, mairesse



Marilynne Turgeon, assistante-greffière

SYNDICAT DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX
DE LÉVIS, SECTION LOCALE 2334, SCFP



GERARD POIRIER, PRESIDENT



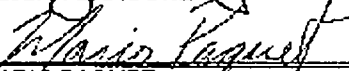
HENRI-PAUL THÉRIAULT



YANNICK DEMANGE



RÉJEAN BARGONÉ



MARIO PAQUET



MARCEL BRQUARD



STEVE BARGONÉ, CONSEILLER

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



HELENE ST-PIERRE



LOUISE CORRIVEAU



LETTRE D'ENTENTE NO 8

OBJET : MODIFICATION DE LA CLASSE D'EMPLOI DE MONSIEUR [REDACTED], OPÉRATEUR SPÉCIALISÉ EN TRAITEMENT D'EAU.

ATTENDU la lettre d'entente numéro 8 jointe à la convention signée le 16 mai 2011.

ATTENDU QUE monsieur [REDACTED] agit régulièrement comme électrotechnicien à la demande de son supérieur dans une proportion de 90 % du temps.

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. La classe d'emploi de monsieur [REDACTED] est à compter de la signature de la présente - Électrotechnicien C-11, échelon 5.
3. Monsieur [REDACTED] peut à compter de la présente poser sa candidature comme électrotechnicien à une usine autre que celle de Charny, seulement dans la mesure où il pourra répondre aux qualifications et exigences du poste d'électrotechnicien prévues au plan de classification des emplois. En ce sens, il ne peut réaliser des travaux électriques qui requièrent une carte de compagnon en électricité tel que prévu au plan de classification.
4. Nonobstant sa nouvelle classe d'emploi, Monsieur [REDACTED] devra, à la demande de son supérieur, agir à titre d'opérateur spécialisé en traitement de l'eau ou en alternance selon l'horaire en vigueur.
5. Le salarié peut participer à l'affichage en cascade à son port d'attache tel que prévu à l'article 6-3.05 et 6-3.00 et s'il obtient un poste d'une classe d'emploi inférieure le taux de salaire applicable est celui de la classe d'emploi obtenue.
6. Lorsqu'il sera affecté à une fonction d'opérateur en traitement de l'eau, celui-ci devra respecter l'horaire établi.
7. La lettre d'entente no 8 annexée à la convention signée le 16 mai 2011 est remplacée rétroactivement à cette date par la présente.
8. La présente entente constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivants du *Code civil du Québec* et ne peut être déposée ou invoquée d'aucune façon comme précédent pour justifier une demande similaire ou un grief ou tout autre recours se basant sur les mêmes fondements.

9. La présente entente entrera en vigueur à compter de la date de sa signature par toutes les parties.


EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À LÉVIS, CE 12^e Juillet ~~Juin~~ 2011.

VILLE DE LÉVIS

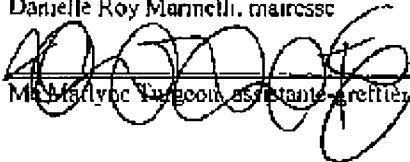
SYNDICAT DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX
DE LÉVIS, SECTION LOCALE 2334, SCFP




Danielle Roy Marinelli, mairesse




Gérard Poirier, président



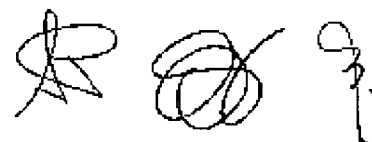
Michèle Turgeon, assistante greffière



Henri-Paul Thériault, vice-président



Yannick Demange, secrétaire



LETTRE D'ENTENTE NO 10

**OBJET : MAINTIEN DU TAUX DE SALAIRE DE LA CLASSE SALARIALE 10
POUR LES OUVRIERS SPÉCIALISÉS SUITE À LA MODIFICATION DES
TAUX DE SALAIRE DES OUVRIERS SPÉCIALISÉS**

ATTENDU la lettre d'entente no 10 annexée à la convention signée le 16 mai 2011.

ATTENDU que lors de la création de la nouvelle ville de Lévis le nombre d'opérateurs issus des anciennes villes était supérieur au nombre de postes d'opérateurs disponibles dans la nouvelle ville de Lévis.

ATTENDU la polyvalence de ces derniers dans plusieurs domaines.

ATTENDU que certains opérateurs ont accepté des postes d'ouvrier spécialisé parce que le taux de salaire était le même qu'opérateur.

ATTENDU que l'employeur a demandé la création de postes d'ouvrier spécialisé.

ATTENDU que ces postes ont été évalués et que le taux de salaire n'est pas le même selon la classe d'emploi.

ATTENDU le nouveau plan de classification.

ATTENDU que les ouvriers spécialisés ont été informés de leur nouveau taux de salaire lié à leur nouvelle classe d'emploi lors de l'adoption de la convention collective.

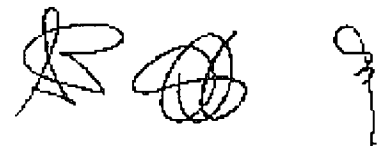
ATTENDU la spécialisation des différentes classes d'emploi.

ATTENDU la nécessité pour l'employeur de maintenir la stabilité de sa main-d'œuvre spécialisée pour éviter des mouvements de personnel.

ATTENDU qu'en vertu de la loi sur l'équité salariale l'employeur n'a pas, aux fins de l'estimation des écarts salariaux, à tenir compte des différences entre les catégories d'emplois fondées sur l'un des motifs prévus à l'article 67 de la loi.

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.



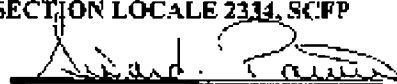
2. Les salariés réguliers ayant un poste d'ouvrier spécialisé avant la signature de la convention collective le 16 mai 2011 issus des anciennes villes fusionnées en 2002 soient rémunérés selon la classe d'emploi d'opérateur au taux de la classe salariale 10 avec progression dans les échelles salariales et les échelons. La liste de ces salariés est jointe en annexe « A » à la présente lettre d'entente.
3. Cet acquis demeure valide pour le salarié visé à l'annexe « A » tant qu'il conserve son poste de la classe d'emploi d'ouvrier spécialisé qu'il avait à la date de la signature de la présente convention et ce tel qu'apparaissant à l'annexe « A » et ne s'applique pas si le salarié obtient un poste par affichage tel que prévu à l'article 6-2.05 et 6-3.00 car, dans cette éventualité le taux de salaire applicable est celui de la classe d'emploi obtenue.
4. Pour les autres salariés, l'affectation en fonction supérieure est faite à partir des nouvelles classes d'emploi tel qu'inscrit dans la convention collective signée le 16 mai 2011.
5. La présente entente constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivants du *Code civil du Québec* et ne peut être dépeçée ou invoquée d'aucune façon comme précédent pour justifier une demande similaire ou un grief ou tout autre recours se basant sur les mêmes fondements.
6. La lettre d'entente no 10 annexée à la convention signée le 16 mai 2011 est remplacée rétroactivement à cette date par la présente.
7. La présente entente entrera en vigueur à compter de la date de sa signature par toutes les parties

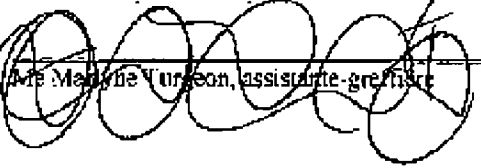
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À LÉVIS, CE 10 DE ^{juillet} ~~JUN~~ 2011.

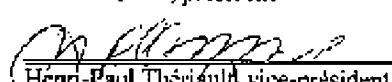
VILLE DE LÉVIS

SYNDICAT DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX
DE LÉVIS, SECTION LOCALE 2334, SCFP


Danielle Roy Marinelli, mairesse


Gérard Poirier, président


M^{me} Mathyie Turgeon, assistante-greffière


Henri-Paul Thériault, vice-président


Yannick Demange, secrétaire



Maintien du taux de salaire de la classe salariale 10 pour les ouvriers spécialisés à la suite de la modification des taux de salaire des ouvriers spécialisés.

Liste des salariés – mise à jour en date du 12 juin 2021

Nom	Prénom	Statut	Classe d'emploi	Mise à jour 12 juin 2021
		RTC	Ouvrier spécialisé au service à la clientèle	Maintien en vigueur
		RTC	Ouvrier spécialisé au service à la clientèle	Maintien en vigueur

LETTRÉ D'ENTENTE NO 2011-17 – RÉAFFECTATION D'UN POMPIER DANS UN POSTE COL BLEU

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 le « Employeur » ;

ET: SYNDICAT DES POMPIERS ET POMPIÈRES DU QUÉBEC, SECTION LOCALE LÉVIS ;

Appelée ci-après le « Syndicat » ;

ET: SYNDICAT DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX DE LÉVIS, SECTION LOCALE 2334 SCFP ;

Appelée ci-après le « Syndicat » ;

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

Appelée ci-après le « Syndicat » ;

ET:

Appelée ci-après le « travailleur » ;

OBJET : Réaffectation d'un pompier dans un poste col bleu à la suite de problèmes de santé

CONSIDÉRANT que le travailleur occupe la fonction de pompier régulier à temps complet, à l'emploi de la Direction du service de la sécurité incendie de la Ville de Lévis, depuis le 1^{er} juillet 2005, tel qu'apparaissant à l'annexe « D-1 » de la convention collective des pompiers

Erreur

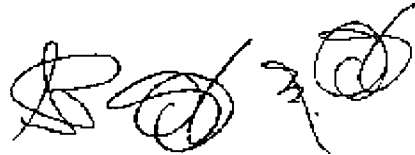
Objet : Réaffectation d'un pompier dans un poste col bleu en raison de problèmes de santé

CONSIDÉRANT que le travailleur a, à cinq reprises dans l'exercice de ses fonctions, été victime de ce qui a été diagnostiqué par son médecin traitant comme étant un choc vagal;

CONSIDÉRANT que le problème n'est pas résolu à ce jour et que le travailleur, replacé dans le contexte du travail de pompier, est susceptible de subir de nouveaux épisodes de choc vagal;

CONSIDÉRANT les risques pour le travailleur, les autres pompiers ou les citoyens en général, les parties conviennent de ce qui suit :

1. À compter du 20 février 2011, le travailleur sera affecté à des tâches de journalier et aura le statut de temporaire au Service des travaux publics de la Ville et sera assujéti aux dispositions applicables de la convention collective des cols bleus sauf en ce qui est autrement prévu à la présente lettre d'entente. À partir de l'entrée en vigueur de la présente, l'employeur pourra afficher et combler le poste de pompier du travailleur.
2. Il sera considéré, aux fins de la convention collective conclue entre la Ville et les cols bleus, comme salarié temporaire avec droit de rappel ayant complété 960 heures au 20 février 2011 et en regard du salaire il bénéficiera du maximum de l'échelle applicable.
3. Comme salarié temporaire il sera soumis entre autre à l'article 2-1.24 de la convention collective des cols bleus. Si le travailleur abandonne son emploi de col bleu de son propre chef, la Ville sera considérée comme ayant satisfait à son obligation en vertu de la présente lettre d'entente et en sera libérée. Le travailleur perdra ses droits à l'ancienneté conformément aux articles 6-1.03 de la convention collective des cols bleus et 10.05 de la convention collective des pompiers.
4. Le travailleur ne perdra pas son ancienneté ni les avantages qui y sont liés, qu'il a accumulés et qui lui sont reconnus à la Direction du service de la sécurité incendie. Cependant, lorsque ce salarié obtiendra un poste, il sera assujéti aux avantages liés à ce poste et à l'article 6-1.00 de la convention collective des cols bleus relativement au calcul de l'ancienneté. Son ancienneté comme pompier sera ajoutée dans le calcul de son ancienneté seulement lorsqu'il obtiendra le statut de régulier et à partir de ce moment, il bénéficiera des avantages sociaux et du salaire liés à la durée totale de son service à la Ville sauf en regard du choix des vacances l'utilisation de l'ancienneté prévue à l'article 8-3.00 et le temps supplémentaire où l'ancienneté applicable sera celle accumulée comme col bleu.
5. À compter du 20 février 2011 le travailleur sera transféré dans le régime de pension applicable aux employés cols bleus et il contribuera à ce régime dès son transfert dans les cols bleus. Pour les autres avantages sociaux, il sera assujéti à la convention collective des cols bleus et au pourcentage de majoration de l'article 2-1.24 e). Le travailleur bénéficie également des dispositions de la convention collective des cols bleus relatives à la procédure de grief.



Entente

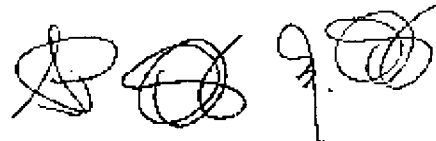
Objet : Réaffectation d'un pompier dans un poste col bleu en raison de problèmes de santé

6. Dans l'éventualité où la Ville déciderait de créer un poste de préposé au quartier-maître à la Direction du service de la sécurité incendie (ou autre dénomination similaire), les parties conviennent que le travailleur aura priorité s'il répond aux exigences du poste pour occuper cet emploi. À compétence égale l'ancienneté doit primer dans la mesure où l'octroi de ce poste au travailleur n'entraîne pas en conflit avec l'une ou l'autre des différentes conventions collectives liant la Ville à ses différents employés, cols bleus, cols blancs ou autres relativement à la création de ce poste dans l'accréditation concernée.
7. Les parties conviennent également que dans l'éventualité où de nouvelles informations quant à la condition médicale du travailleur permettent de conclure, à la satisfaction de l'employeur et du syndicat, qu'il peut occuper à nouveau ses fonctions de pompier au service des incendies de la Ville, il aura droit d'obtenir son poste s'il est vacant ou par supplantation le poste du dernier pompier ayant obtenu un poste de régulier à temps plein. Cependant, le pompier évincé obtiendra le premier poste à être créé.

Le travailleur sera réplacé dans ses fonctions de pompier avec l'ancienneté qu'il avait à son départ avec les avantages sociaux inhérents, y incluant la période où il était assujéti à la convention collective des cols bleus. Il réintégrera le fond de pension des pompiers et le service crédité à titre de col bleu lui sera crédité au Régime des pompiers à la condition qu'il paie sa part et celle de l'employeur pour les ajustements requis au niveau des contributions sous réserves des lois applicables et des dispositions du Régime complémentaire de retraite des employés de la Ville de Lévis (31986) et celui du Régime de retraite des employés de la Ville de Lévis (21190).

À la suite de son retour au travail s'il survenait un nouveau choc vaginal, un évanouissement ou toute condition médicale ne lui permettant plus d'exercer un travail de pompier, l'Employeur le retournera immédiatement sur son ancien poste de col bleu s'il est vacant ou sur un autre poste vacant disponible et les heures faites pendant cette période seront ajoutées à ces heures comme col bleu au fin de l'ancienneté et de son droit de rappel à la condition que ce retour dans l'accréditation des cols bleus se fasse à l'intérieur du délai prévu à l'article 2-1.24 c) ou 5-1.12 à moins d'entente contraire. Cette décision de l'Employeur sera sans appel et ne peut faire l'objet d'un grief et de la procédure prévue à l'article 8 de la convention collective des pompiers.

8. Ce droit de retour dans ses fonctions de pompier tel que prévu à l'article précédent existe pour une période de deux (2) ans à compter de la signature des présentes. Dans l'éventualité d'un désaccord entre les parties dans le cadre d'une demande de retour au travail en regard de sa condition médicale, il sera possible d'en référer à l'arbitre de grief. Le mandat de l'arbitre de grief consistera alors à déterminer en tenant compte des obligations générales de l'employeur qui lui sont imposées notamment par le code criminel, le code civil, la loi sur les accidents du travail et l'article 51 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail à l'effet qu'il doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de ses travailleurs en tenant compte de la nature et des risques



Entente

Objet : Réaffectation d'un pompier dans un poste col bleu en raison de problèmes de santé

inhérents au travail de pompier, si l'employeur est justifié de refuser le retour au travail du travailleur. Il est entendu que devant l'arbitre, le syndicat assume le fardeau de la preuve.

9. Dans le but de maximiser les heures de travail pouvant être effectuées par le travailleur, la Ville accepte de défrayer le coût pour l'obtention du permis de chauffeur classe 3. De plus, pour favoriser son employabilité afin qu'il puisse obtenir un autre poste à la Ville ou ailleurs, la Ville lui accorde un montant de 3 000 \$ pour défrayer les frais de scolarité et les livres requis pour de la formation sur présentation des pièces justificatives. Les frais d'inscription et de scolarité sont remboursés en totalité par l'Employeur selon les modalités suivantes :

- cinquante pour cent (50 %) au moment de l'inscription;
- cinquante pour cent (50 %) sur présentation de l'attestation de la réussite de l'activité de perfectionnement.

Aucune rémunération ou salaire ne sera accordé au travailleur pour suivre ces formations ainsi que pour l'hébergement et les frais de déplacements si ces cours sont suivis à l'extérieur.

10. La réaffectation de monsieur [REDACTÉ] est effectuée en raison de problèmes de santé en fonction des emplois disponibles, de la formation du travailleur et de ses qualifications. Cependant la Ville s'engage à lui donner le maximum d'heures disponibles dans le respect de la convention collective des cols bleus. En hiver il peut être affecté à des tâches de signaleur ou de travail manuel de déneigement en fonction des besoins et en été, sur des travaux saisonniers tels que la coupe de gazon et l'entretien ou toutes autres tâches selon les besoins. La rémunération de pompier cessera le 17 février 2011 après écoulement de sa banque de vacances. À partir de ce moment, il sera sujet au travail disponible en regard des salariés temporaires avec droit de rappel, en fonction des saisons et en cas de manque de travail, aux prestations de l'assurance-emploi.

11. Le Syndicat des cols bleus de la Ville de Lévis, par l'entremise de son président, monsieur Gérard Poirier, intervient aux présentes afin de confirmer son acceptation du travailleur à l'intérieur de son unité de négociation et son acceptation des dispositions de la présente entente relatives à l'application de sa convention collective.

12. Le Syndicat des cols blancs de la Ville de Lévis, par l'entremise de sa présidente, madame Hélène St-Pierre, intervient aux présentes afin de confirmer que si le poste créé de préposé au quartier-maître (ou autre dénomination similaire) était dans son unité de négociation elle accepte que le processus de nomination puisse favoriser ce travailleur et en conséquence l'intégration du travailleur à l'intérieur de son unité de négociation avec la même reconnaissance des droits du travailleur tel que prévu à la présente avec les adaptations nécessaires en regard de la convention collective des cols blancs.



Entente

Objet : Réaffectation d'un pompier dans un poste civil blessé en raison de problèmes de santé

13. La présente entente fait partie intégrante de la convention collective conclue entre le Syndicat des pompiers et la Ville, ainsi que de celle conclue entre le Syndicat des cols bleus de la Ville de Lévis et la Ville.
14. La présente entente constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivants du Code civil du Québec, elle ne peut être déposéé ou invoquée d'aucune façon comme précédent pour justifier une demande similaire ou un grief se basant sur les mêmes fondements.
15. La présente entente devra être autorisée par le conseil de la Ville de Lévis pour être valide.
16. La présente entente entre en vigueur à compter de la date de sa signature par toutes les parties

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

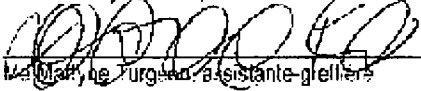
Ce 20 jour de AVRIL 2011

Ce ___ jour de _____ 2011

VILLE DE LÉVIS



Danielle Roy Mannelli, mairesse




Mathieu Turgeon, assistante-greffière

Ce ___ jour de _____ 2011

SYNDICAT DES POMPIERS ET POM-
PIÈRES DU QUÉBEC, SECTION LOCALE
DE LÉVIS



Jean-François Hamel, président



François Robitaille, vice-président

Ce ___ jour de _____ 2011

SYNDICAT DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX
DE LÉVIS, SECTION LOCALE 2334 SCFP



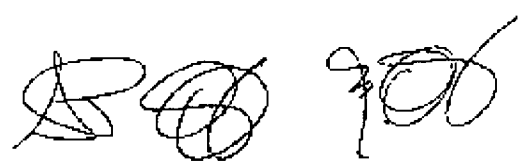
Gérard Poirier, président



Yannick Demanga, vice-président


Ce ___ jour de _____ 2011

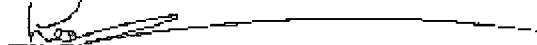
L'EMPLOYÉ



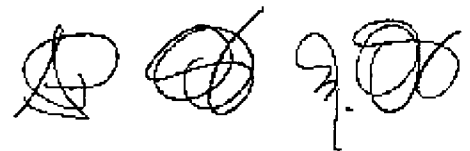
Entre
Objet : Réaffectation d'un employé dans un poste col bleu en raison de problèmes de santé

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


Hélène St-Pierre, présidente


Louise Corriveau, vice-présidente

Ce jour de septembre 2011



LETTRE D'ENTENTE NO 2013-03

Entre : VILLE DE LÉVIS, personne morale de droit public ayant sa place d'affaires au 2175, chemin du Fleuve, Lévis, Québec, G6V 7W9, ici représentée par madame Danielle Roy Marinelli, mairesse et Me Marlyne Turgeon, assistante-greffière ;

Appelée ci-après l'« *Employeur* »

Et : SYNDICAT DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX DE LÉVIS, SECTION LOCALE 2334 SCFP,

Appelé ci-après le « *Syndicat* »

Objet : RÉMUNÉRATION DES ÉTUDIANTS EN ÉLECTRICITÉ

ATTENDU QUE l'Employeur et le Syndicat considèrent la santé et la sécurité du personnel comme une valeur importante ;

ATTENDU QUE l'Employeur désire faire progresser ses programmes de prévention ;

ATTENDU QUE l'Employeur souhaite embaucher des étudiants en électricité au service des biens immobiliers afin de travailler sur certains programmes de prévention demandant des connaissances de base en électricité ;

ATTENDU QUE les étudiants ne sont pas assujettis aux dispositions de la convention collective sauf en regard de la rémunération telle que précisée à l'article 2-1.04 de la convention collective ;

ATTENDU QUE les étudiants ont une certaine connaissance technique mais ne sont pas en mesure d'accomplir toutes les tâches caractéristiques du descriptif d'emploi d'électricien ;

ATTENDU QUE l'Employeur a discuté avec le Syndicat de la problématique de l'application de l'article 2-1.04 pour les étudiants ;

ATTENDU QUE le Syndicat comprend la situation et ne s'oppose pas à ce que l'employeur paie les étudiants à un salaire moindre dans ce cas particulier ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Les étudiants en électricité embauchés en raison de leur formation scolaire pour exécuter des travaux nécessitant une certaine connaissance de base afin d'accomplir



des tâches moindres que celles prévues au plan de classification des emplois seront rémunérées au taux correspondant à celui prévu à l'échelle salariale applicable au personnel étudiant non syndiqué, emplois spécialisés (formation secondaire professionnelle ou technique ou collégiale) en vigueur.

3. Pour l'année 2013, le taux horaire est de 12,75 \$. Pour les années subséquentes, les salaires suivront l'évolution des taux de salaire des étudiants non syndiqués.
4. La présente entente ne peut être déposée ou invoquée d'aucune façon comme précédent ou pour justifier une demande similaire ou un grief en se basant sur les mêmes fondements.
5. La présente entente doit être autorisée par résolution du Conseil de la ville.
6. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective et sera déposée à la Commission des relations de travail conformément au Code du travail.

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

CE 21^e JOUR DE juin 2013

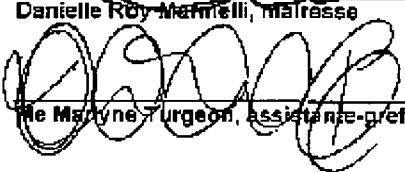
CE 21^e JOUR DE Mai 2013

VILLE DE LÉVIS

SYNDICAT DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX
DE LÉVIS, SECTION LOCALE 2334, SCFP


Danielle Roy-Marrilli, mairesse


Gérard Poirier, président


Marie-Michèle Turgeon, assistante-prémière


Yannick Demange, secrétaire

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 Edith Bellemare, assistante-greffière;

Appelée ci-après l' « *Employeur* »

Et : **SYNDICAT DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX DE LÉVIS, SECTION LOCALE 2334 SCFP,**

Appelé ci-après le « *Syndicat* »

OBJET : **SALARIÉS HORS ÉCHELLE**

ATTENDU QUE les représentants du Syndicat des employés municipaux de Lévis, section locale 2334 SCFP ont signé une convention collective le 16 mai 2011 ;

ATTENDU QUE lors des discussions entourant le renouvellement de la convention collective, les parties ont discuté des règles applicables aux salariés hors échelle ;

ATTENDU QU'il n'y a actuellement que deux personnes salariées cols bleus qui sont hors échelle à la suite de l'implantation de la nouvelle structure salariale en 2011, soit messieurs [REDACTED] et [REDACTED];

ATTENDU QUE monsieur [REDACTED] travaille à plusieurs reprises en affectation temporaire à titre d'opérateur, classe 10, et s'est vu baisser d'échelon à partir du 1^{er} janvier 2014 par l'application de l'article 5-2.08 ;

ATTENDU QUE les représentants du Syndicat soutiennent que les dispositions prévues à l'article 5-3.00 doivent s'appliquer et que monsieur Boutin aurait dû être maintenu à l'échelon 3 plutôt qu'à l'échelon 2 ;

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1.- Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
- 2.- À compter du 1^{er} janvier 2015, les deux salariés hors échelle (dont le salaire dépasse le maximum de l'échelle salariale applicable) bénéficient de la règle suivante : la moitié de l'augmentation salariale est versée sous forme de salaire et l'autre moitié sous forme de montant forfaitaire répartie sur chaque paie et ce, jusqu'à ce que l'échelle salariale applicable rejoigne leur salaire.



3.- Par l'application de la règle du paragraphe 2 et en assumant que cette règle a été appliquée au 1^{er} janvier 2013 et au 1^{er} janvier 2014 conformément aux pourcentages d'augmentation prévus à l'article 5. B) de l'annexe B-2 de la convention, uniquement aux fins du calcul du salaire au 31 décembre 2014, les salaires des salariés visés au 31 décembre 2014 sont respectivement :

Monsieur [REDACTED]	22.91 \$
Monsieur [REDACTED]	23.07 \$

4.- Aux fins du régime de retraite et de l'assurance collective, aucune correction n'est appliquée pour les années 2013 et 2014 et le salaire versé sous forme de montant forfaitaire ne s'applique pas.

5.- Malgré l'application de l'article 5-2.08, monsieur [REDACTED] est intégré à l'échelon 3 de la classe salariale 10 lorsque celui-ci travaille en affectation temporaire à titre d'opérateur. L'Employeur fait les corrections salariales nécessaires afin que l'échelon 3 lui soit consenti à partir du 1^{er} janvier 2014.

6.- En application du paragraphe 5, pour l'année 2014, l'Employeur verse à monsieur [REDACTED] la somme de 566,07 \$ moins les retenues fiscales applicables à titre d'ajustement rétrospectif de son salaire. Ce montant est réparti comme suit :

a) 59 heures payées à l'échelon 2 de la classe d'opérateur (24,009 \$) = 1 416,54 \$
59 heures payées à l'échelon 3 (25,272 \$) = 1 491,05 \$
Différence de 74,51 \$.

b) 37 heures payées à taux et demi à l'échelon 2 de la classe d'opérateur (36,014 \$) = 1 332,51 \$
37 heures payées à taux et demi à l'échelon 3 de la classe d'opérateur (37,908 \$) = 1 402,60 \$
Différence de 70,09 \$.

c) 0,5 heures payées à taux double à l'échelon 2 de la classe d'opérateur (48,018 \$) = 24,01 \$
0,5 heures payées à taux double à l'échelon 3 de la classe d'opérateur (50,544 \$) = 25,27 \$
Différence : 1,26 \$

d) 326 heures payées à l'échelon 2 de la classe d'opérateur (24,129 \$) = 7 866,05 \$
326 heures payées à l'échelon 3 (25,399 \$) = 8 280,07 \$
Différence de 414,02 \$.

e) 3,25 heures payées à taux et demi à l'échelon 2 de la classe d'opérateur (36,194 \$) = 117,63 \$
3,25 heures payées à taux et demi à l'échelon 3 de la classe d'opérateur (38,099 \$) = 123,82 \$
Différence de 6,19 \$.

7.- La présente entente constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivants du *Code civil du Québec* et ne peut être déposée ou invoquée d'aucune façon comme précédent pour justifier une demande similaire ou un grief ou tout autre recours se basant sur les mêmes fondements.

8.- La présente entente devra être autorisée par le conseil de la Ville de Lévis pour être valide et entrera en vigueur à compter de la date de sa signature par toutes les parties.

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

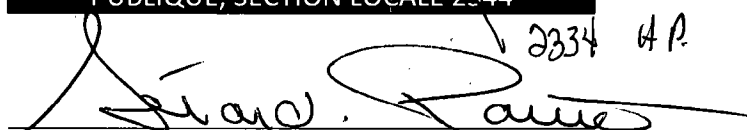
13 / 07 / 2021
DATE

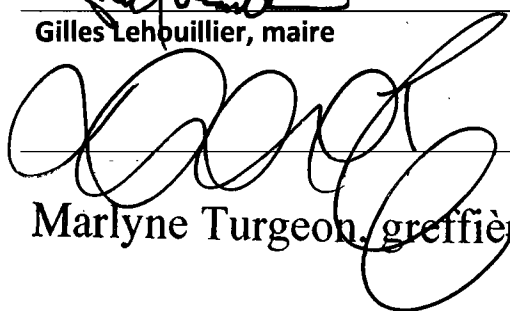
2021-07-07
DATE

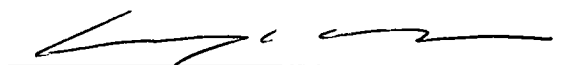
VILLE DE LÉVIS

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2334**


Gilles Lehoullier, maire

 2334 4 P.
Gérard Poirier, président


Marlyne Turgeon, greffière


Guylaine Bolduc, trésorière



Ville de Lévis

LETTRE D'ENTENTE – CBLEU-2017-01

ENTRE: VILLE DE LÉVIS, personne morale de droit public ayant son établissement au 2175, chemin du Fleuve, Lévis, Québec, G6W 7W9, ici représentée par M. Gilles Lehoullier, maire et Me Marlyne Turgeon, greffière (par intérim);

Ci-après nommée « L'Employeur »

ET : LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX DE LÉVIS, SECTION LOCALE 2334 SCFP

Ci-après nommée « le Syndicat »

OBJET : ENTENTE LOI RRSM

ATTENDU QUE le 4 décembre 2014, l'Assemblée nationale du Québec adoptait la « *Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal* » (Loi RRSM);

ATTENDU QUE cette Loi impose des modifications des régimes de retraite à prestations déterminées régies par la « *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* » et ses règlements;

ATTENDU QUE les parties ont entrepris des négociations conformément aux dispositions prévues dans la Loi RRSM;

ATTENDU QUE les parties sont arrivées à une entente à l'égard des modifications à être apportées aux régimes de retraite qui leur sont applicables;

ATTENDU QUE les parties veulent concrétiser par entente écrite les modifications apportées au Régime de retraite des employés de la Ville de Lévis « Régime 21190 » et au Régime complémentaire de retraite des employés de la Ville de Lévis « Régime 31985 », « les Régimes » ;

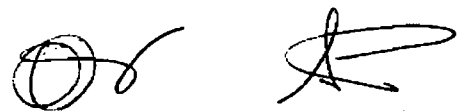
EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.

Les rentes des participants qui ont pris leur retraite après le 12 juin 2014 et les prestations des autres participants qui ont cessé leur participation active après cette date sont corrigées rétroactivement au

1^{er} janvier 2014 conformément à la présente entente dans les plus brefs délais suivant l'entrée en vigueur de la présente entente;

Toute disposition qui ne fait pas l'objet d'une modification par la présente lettre d'entente est maintenue intégralement. Les modifications apportées aux Régimes sont décrites ci-après :



RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DE LA VILLE DE LÉVIS (RÉGIME 21190)**Date de référence**

1. La date de référence pour établir le déficit du Régime 21190 est le 31 décembre 2013.

Disposition et financement

2. La majorité des différentes catégories de participants actifs aux fins de la Loi RRSM ont fait la demande de répartir entre eux le déficit qui leur est imputable conformément à la comptabilité distincte déjà existante au 31 décembre 2013, adaptée pour tenir compte des exigences de la Loi RRSM. Le déficit imputable aux participants actifs aux fins de la Loi RRSM qui sont des cols bleus est de 1 062 600 \$ au 31 décembre 2013.
3. La prestation additionnelle est abolie à compter du 1^{er} janvier 2014.
4. L'Employeur assume 55 % du déficit au 31 décembre 2013 et les participants actifs aux fins de la Loi RRSM en assument 45 %.
5. Les modifications suivantes sont apportées au Régime 21190 pour couvrir la portion du déficit au 31 décembre 2013 qui doit être acquittée par les participants actifs aux fins de la Loi RRSM, soit 478 200 \$ par les cols bleus. Ces modifications s'appliquent aux années de service crédité antérieures au 1^{er} janvier 2014 et aux années de service racheté antérieures au 1^{er} janvier 2014.

Prestations	Cols bleus	
	Actuelles	Proposées
Âge de retraite sans réduction pour la rente viagère et âge de début de la rente de rattachement	60 ans	62 ans
Réduction pour anticipation de la rente viagère	3 % base	5,7 % base

Utilisation des excédents d'actif

6. Dans l'éventualité où un excédent d'actif se dégage lors d'une évaluation actuarielle suivant le 31 décembre 2013, cet excédent sera utilisé selon l'ordre de priorité ci-après. Par excédent d'actif, on entend le résultat de l'équation suivante : Actif – Passif – Provision pour écarts défavorables.
 - a) Compte tenu que l'Employeur a décidé de suspendre l'indexation des rentes des participants retraités du Régime 21190 aux fins de la Loi RRSM, indexer les rentes de ces retraités pour les années depuis la dernière évaluation et pour les années jusqu'à la prochaine évaluation actuarielle ainsi que pour constituer une provision pour l'indexation future de ces mêmes retraités selon la formule d'indexation automatique qui prévalait;

Nonobstant les dispositions qui précèdent, une comptabilité distincte est maintenue. Il est entendu que si une portion de l'excédent d'actif attribuée à un groupe d'employés en comptabilité distincte permet d'indexer les rentes des participants des autres groupes, comme stipulé au paragraphe a), l'excédent d'actif attribué à ce groupe d'employés ne s'en trouvera pas réduit d'autant.

RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DE LA VILLE DE LÉVIS (RÉGIME 21190)

À la suite de l'application du paragraphe a), s'il reste toujours un excédent d'actif dans le Régime 21190 et qu'il se dégage un excédent d'actif pour les cols bleus selon la comptabilité distincte :

- b) Octroyer des améliorations autres au Régime 21190. Lorsqu'il s'agit d'une amélioration à l'égard de l'indexation, le Syndicat est seul à décider du contenu de la modification. Lorsque l'amélioration concerne une disposition autre que l'indexation, la modification doit faire l'objet d'une entente entre le Syndicat et l'Employeur. Les modifications doivent être convenues dans un délai de 6 mois à partir du moment où le surplus a été reconnu, avec obligation de résultat.

En aucun cas, les améliorations prévues en a) et b) ne doivent occasionner de coût additionnel dans le Régime 21190 pour l'Employeur à l'égard du service accumulé jusqu'à la date d'effet de l'amélioration.

Financement des déficits

7. L'Employeur assume le solde du déficit au 31 décembre 2013 après la réduction des droits décrite précédemment, ainsi que tout déficit éventuel rattaché au service avant le 1^{er} janvier 2014 conformément à la Loi RRSB.

Formation du comité de retraite

8. À compter de la plus tardive des dates de signature des ententes ou décisions arbitrales applicables, la composition du comité de retraite est modifiée pour le Régime 21190. Cette composition, pour les membres votants, est la suivante :

- a) 6 membres sont désignés par l'Employeur;
- b) 2 membres sont désignés par le syndicat représentant les pompiers;
- c) 1 membre est désigné par le syndicat représentant les policiers;
- d) 1 membre est désigné par l'association représentant les cadres;
- e) 1 membre est désigné par le syndicat représentant les cols blancs;
- f) 1 membre est désigné par le syndicat représentant les cols bleus;
- g) 1 membre est élu lors de l'assemblée annuelle par le groupe formé des participants non actifs qui ne sont pas des participants actifs dans le Régime 31986 et qui n'étaient pas des pompiers lorsqu'ils étaient des participants actifs au Régime 21190 (ceux ayant droit à une rente différée, les retraités et les bénéficiaires);
- h) 1 membre peut être élu lors de l'assemblée annuelle par le groupe formé des participants non actifs qui étaient des pompiers lorsqu'ils étaient des participants actifs au Régime 21190 (ceux ayant droit à une rente différée, les retraités et les bénéficiaires). S'il n'y a pas de participants non actifs, formés de participants qui étaient des pompiers lorsqu'ils participaient au Régime 21190, il n'y a pas lieu d'avoir une élection pour ce membre;
- i) 1 membre est indépendant et est choisi par les autres membres du Comité de retraite qui ont droit de vote.

Les membres désignés par le syndicat des pompiers doivent être des participants actifs au Régime 21190. Les membres désignés par l'Association ou les autres Syndicats doivent être désignés parmi les



RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DE LA VILLE DE LÉVIS (RÉGIME 21190)

participants qui sont à la fois des participants au Régime 21190 et des participants actifs au Régime 31986. Toutefois, advenant que l'un des corps d'emploi ne compte plus de participants actifs au Régime 31986 ayant des droits dans le Régime 21190 ou qu'aucun de ces participants ne désire être membre du comité de retraite, alors le membre désigné par l'Association ou le Syndicat de ce corps d'emploi sera remplacé par un membre élu par les participants actifs et non actifs du Régime 21190 qui appartiennent à ce corps d'emploi parmi ceux-ci.

Le groupe formé des participants actifs peut élire, lors de l'assemblée annuelle, un membre du comité de retraite. Le membre ainsi élu remplace le membre désigné par l'Association ou le Syndicat auquel il appartient le cas échéant. Dans le cas des pompiers, les pompiers présents à l'assemblée annuelle décideront lequel des deux membres est remplacé.

De plus, le groupe formé des participants actifs ainsi que le groupe formé des participants non actifs peuvent chacun décider de désigner, lors de l'assemblée annuelle, deux membres non votants en conformité avec la législation applicable. Ces membres non votants ont les mêmes droits, privilèges et pouvoirs que les autres membres du Comité de retraite, à l'exception du droit de vote. Toutefois, ces droits, privilèges et pouvoirs ne peuvent être exercés de manière à leur donner indirectement le droit de vote.

Chacun des membres désignés par chacune des catégories d'employés peut, lors des assemblées du Comité de retraite, être accompagné d'un observateur. Toutefois, dans le cas des pompiers, seulement un membre observateur est permis même si deux membres sont désignés par le syndicat des pompiers.

Fonctionnement du comité de retraite

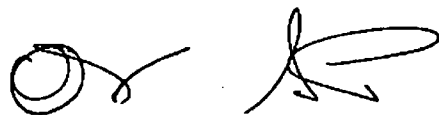
9. Les règles de votation de ce comité sont modifiées de la façon suivante à compter de la plus tardive des dates de signature des ententes ou décisions arbitrales applicables à ce Régime 21190 :
- a) Pour toutes les questions sous-jacentes (politique de placement, financement, etc.) qui ont trait exclusivement au groupe des pompiers que ce soit pour l'ancien ou le nouveau volet du Régime 21190 :
 - i. Seuls les deux membres désignés par le syndicat des pompiers dont un pourrait être remplacé par celui qui aura été élu à l'assemblée annuelle par les participants actifs pour représenter le groupe des pompiers, le membre représentant les non actifs qui étaient des pompiers lorsqu'ils étaient des participants actifs le cas échéant, deux ou trois membres désignés par l'Employeur selon qu'un membre non actif qui était un pompier lorsqu'il était un participant actif est élu ou non et le membre Indépendant ont le droit de vote.
 - ii. Pour qu'un vote soit tenu, les deux membres représentant les pompiers qui sont des participants actifs et deux membres désignés par l'Employeur doivent être présents.
 - iii. Les membres désignés par l'Employeur qui voteront sur ces questions doivent être nommés par l'Employeur.
 - b) Pour toutes les questions sous-jacentes (politique de placement, financement, etc.) qui ont trait exclusivement aux autres groupes, les règles convenues entre l'Employeur et les autres groupes seront appliquées :
 - i. Jusqu'à ce que le jugement de dernière instance concernant la constitutionnalité de la Loi RRSM ait été rendu, seuls les quatre membres désignés par l'Association des cadres et par les Syndicats autres que celui des pompiers dont un pourrait être remplacé par celui qui aura été élu à l'assemblée annuelle pour représenter l'un de ces groupes, le membre représentant les



RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DE LA VILLE DE LÉVIS (RÉGIME 21190)

non actifs qui n'étaient pas des pompiers lorsqu'ils étaient des participants actifs, quatre membres désignés par l'Employeur et le membre indépendant ont le droit de vote. Par la suite du jugement de dernière instance, cinq membres désignés par l'Employeur, plutôt que quatre auront le droit de vote.

- ii. Pour qu'un vote soit tenu, un minimum de 3 représentants des participants qui sont des membres votants dans le présent Régime 21190 et 3 représentants de l'Employeur pour le Régime 21190 doivent être présents.
 - iii. Les membres désignés par l'Employeur qui voteront sur ces questions doivent être nommés par l'Employeur.
- c) Pour les questions communes, telles le choix de l'actuaire ou de l'administrateur ou autres, et ce jusqu'à ce que le jugement de dernière instance concernant la constitutionnalité de la Loi RRSM ait été rendu, un des deux membres désignés pour représenter les pompiers, et les autres membres désignés pour représenter les autres corps d'emploi, le membre représentant les non actifs qui n'étaient pas des pompiers lorsqu'ils étaient des participants actifs, le membre indépendant et cinq membres désignés par l'Employeur ont le droit de vote. Par la suite du jugement de dernière instance, six membres désignés par l'Employeur, plutôt que cinq, auront le droit de vote. Le membre représentant le groupe des pompiers qui votera sur ces questions doit être identifié de façon permanente par le Syndicat des pompiers jusqu'à la fin de son mandat. Les membres désignés par l'Employeur qui voteront sur ces questions doivent être nommés par l'Employeur.
- d) Pour le choix du membre indépendant, et ce jusqu'à ce que le jugement de dernière instance concernant la constitutionnalité de la Loi RRSM ait été rendu, un des deux membres désignés pour représenter les pompiers, et les autres membres désignés pour représenter les autres corps d'emploi, le membre représentant les non actifs qui n'étaient pas des pompiers lorsqu'ils étaient des participants actifs et cinq membres désignés par l'Employeur ont le droit de vote. Par la suite du jugement de dernière instance, six membres désignés par l'Employeur, plutôt que cinq, auront le droit de vote. Le membre représentant le groupe des pompiers qui votera sur cette question doit être identifié de façon permanente par le Syndicat des pompiers jusqu'à la fin de son mandat. Les membres désignés par l'Employeur qui voteront sur ces questions doivent être nommés par l'Employeur.



RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DE LA VILLE DE LÉVIS (RÉGIME 31986)

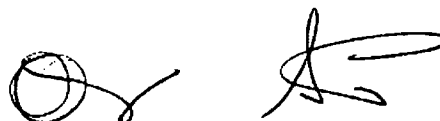
Date de référence

10. La date de référence aux fins de détermination du coût de service courant et des déficits pour le Régime 31986 est le 31 décembre 2013.

SERVICE À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2014 (Nouveau volet)

Financement et prestations

11. Pour le service à compter du 1^{er} janvier 2014, la prestation additionnelle est abolie.
12. Une nouvelle cotisation de stabilisation de 10 % du coût du service courant, établi avec un taux d'actualisation sans marge pour écarts défavorables, est versée au fonds de stabilisation à compter de la date de l'entrée en vigueur de la présente entente.
13. Si les directives de Retraite Québec permettent le retrait de la marge implicite, comme c'est le cas en date de la présente entente pour les évaluations actuarielles à partir du 31 décembre 2016, les parties souhaitent son retrait et souhaitent profiter des économies qui en découleront. Bien que le retrait ou non de la marge implicite relève du comité de retraite, les parties feront part de leur souhait de retirer cette marge aux membres du comité de retraite qui ont le droit de vote sur ce sujet.
14. À compter de la plus tardive des dates de signature des ententes ou décisions arbitrales applicables à ce Régime 31986, le financement de la cotisation d'exercice et de la cotisation de stabilisation se fera en parts égales. Jusqu'à cette date, le financement du Régime 31986 peut être résumé dans les tableaux qui suivent. Les montants montrés en caractères gras italiques sont ceux réellement versés dans la caisse de retraite aux dates indiquées dans chacun des tableaux :



**RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DE LA VILLE DE LÉVIS (RÉGIME 31986)
SERVICE À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2014 (Nouveau volet)**

Cols bleus Du 1 ^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2014			
	Cotisations salariales	Cotisations patronales	Totales
Cotisation d'exercice	8,45 %	8,45 %	16,90 %
Diminution de la cotisation d'exercice	-0,45 %	-0,45 %	-0,90 %
Cotisation d'exercice post-restructuration	8,00 %	8,00 %	16,00 %
Cotisation supplémentaire suite à l'application du Projet de loi n° 75 ¹	0,00 %	0,20 %	0,20 %
Cotisation de stabilisation	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Cotisation totale due	8,00 %	8,20 %	16,20 %

Cols bleus Du 1 ^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2016			
	Cotisations salariales	Cotisations patronales	Totales
Cotisation d'exercice	8,00 %	8,00 %	16,00 %
Cotisation supplémentaire suite à l'application du Projet de loi n° 75 ²	0,00 %	0,20 %	0,20 %
Cotisation de stabilisation	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Cotisation totale due	8,00 %	8,20 %	16,20 %

¹ L'augmentation de la cotisation est entièrement due à l'inclusion de la cotisation de stabilisation dans la règle du 50 % tel que prévu dans le Projet de loi no 75, Chapitre 13, adopté le 8 juin 2016 : Loi sur la restructuration des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur universitaire et modifiant diverses dispositions législatives.

² L'augmentation de la cotisation est entièrement due à l'inclusion de la cotisation de stabilisation dans la règle du 50 % tel que prévu dans le Projet de loi no 75, Chapitre 13, adopté le 8 juin 2016 : Loi sur la restructuration des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur universitaire et modifiant diverses dispositions législatives.

**RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DE LA VILLE DE LÉVIS (RÉGIME 31986)
SERVICE À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2014 (Nouveau volet)**

Cols bleus Du 1 ^{er} janvier 2017 au jour qui précède la date de l'entrée en vigueur de la présente entente inclusivement			
	Cotisations salariales	Cotisations patronales	Totales
Cotisation d'exercice	8,95 %	8,95 %	17,90 %
Cotisation supplémentaire suite à l'application du Projet de loi n° 75 ³	0,00 %	0,22 %	0,22 %
Cotisation d'exercice post-restructuration	8,95 %	9,17 %	18,12 %
Cotisation de stabilisation	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Cotisation totale due	8,95 %	9,17 %	18,12 %

Cols bleus De l'entrée en vigueur de la présente entente jusqu'au jour qui précède la plus tardive des dates de signature des ententes ou décisions arbitrales applicables à ce Régime 31986			
	Cotisations salariales	Cotisations patronales	Totales
Cotisation d'exercice post-restructuration	9,06 %	9,06 %	18,12 %
Cotisation de stabilisation (10 %)	0,85 %	0,85 %	1,70 %
Cotisation totale due	9,91 %	9,91 %	19,82 %

Cols bleus À compter de la plus tardive de la signature des ententes ou décisions arbitrales applicables à ce Régime 31986			
	Cotisations salariales	Cotisations patronales	Totales
Cotisation d'exercice post-restructuration	9,06 %	9,06 %	18,12 %
Cotisation de stabilisation (10 %)	0,85 %	0,85 %	1,70 %
Cotisation totale due	9,91 %	9,91 %	19,82 %

Les montants de la cotisation d'exercice post-restructuration représentent les meilleurs estimés de l'actuaire du Comité. Ces montants pourront être ajustés lorsque les évaluations post-restructuration au 31 décembre 2013 et 31 décembre 2015 seront déposées.

³ L'augmentation de la cotisation est entièrement due à l'inclusion de la cotisation de stabilisation dans la règle du 50 % tel que prévu dans le Projet de loi no 75, Chapitre 13, adopté le 8 juin 2016 : Loi sur la restructuration des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur universitaire et modifiant diverses dispositions législatives.

**RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DE LA VILLE DE LÉVIS (RÉGIME 31986)
SERVICE À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2014 (Nouveau volet)**

Toute cotisation d'exercice due ou versée en excédent de celle calculée dans les rapports d'évaluation actuarielle post-restructuration devra être traitée selon ce qui est prévu à la Loi RRSM.

Une partie ou toutes les cotisations versées d'avance par l'Employeur depuis le 1^{er} janvier 2014, pour tous les groupes d'employés, seront utilisées pour acquitter en tout ou en partie les cotisations de stabilisation, rétroactivement à la date de signature de la présente entente. Si la somme des cotisations versées d'avance est insuffisante pour acquitter toutes les cotisations de stabilisation avec intérêt⁴, l'Employeur s'engage à verser les montants manquants au cours des 12 mois suivant la plus tardive des dates de signature des ententes ou décisions arbitrales applicables à ce Régime 31986.

15. Lors de chaque évaluation actuarielle suivant le 31 décembre 2015, l'Employeur s'assurera de communiquer dans un délai raisonnable avec le président du Syndicat toute hausse de cotisation qui sera déposée par l'actuaire du Comité de retraite. Le Syndicat présentera le résultat de la hausse de cotisation, le cas échéant, à ses membres. Les membres devront se prononcer, à savoir s'ils acceptent ou non la hausse de cotisation, et dans le cas où ils ne l'acceptent pas, ils mandateront le Syndicat afin de procéder à des mesures temporaires, applicables jusqu'à la prochaine évaluation actuarielle ou permanentes, selon la décision de l'Assemblée des membres, pour réduire leurs cotisations. Le Syndicat transmettra la décision de l'Assemblée à l'Employeur.

Les représentants de l'Employeur présenteront au Conseil de Ville le résultat de la hausse et la décision de l'assemblée des participants. Par la suite, le Conseil de Ville mandatera les représentants de l'Employeur à l'égard du financement.

Le Syndicat et les représentants de l'Employeur conviennent par la suite de se rencontrer afin de trouver ensemble des solutions qui pourront répondre, le mieux possible, à leurs intérêts respectifs.

Utilisation du fonds de stabilisation et cotisation supplémentaire

16. À compter du 1^{er} janvier 2014, lorsque le fonds de stabilisation net du déficit dans le compte général excède 15 % du passif actuariel et que le fonds de stabilisation net du déficit dans le compte général excède 15 % du passif actuariel des cols bleus selon la comptabilité distincte, dans la mesure permise par la Loi RRSM, c'est-à-dire si le niveau du fonds de stabilisation du Régime 31986 atteint le montant que représente la provision pour écarts défavorables constituée à l'égard des engagements du Régime 31986 pour le nouveau volet, il y a au préalable un transfert du fonds de stabilisation pour éponger le déficit du compte général, le cas échéant. L'excédent sera utilisé dans l'ordre suivant :

- a) Les rentes de tous les retraités sont indexées (excluant la portion cessant à 65 ans) d'un même pourcentage pour chaque année comprise entre le 1^{er} janvier 2014 et l'année de l'évaluation actuarielle attestant du niveau de l'excédent. Toutefois, l'indexation cumulative, pour chaque année, ne doit pas excéder 1 % après quoi l'année n'est plus indexée lors de distribution d'indexation conditionnelle. Cette indexation ne doit occasionner aucun coût additionnel pour

⁴ Pour les fins de la présente entente, les parties s'en remettent à la définition du terme « intérêt » telle que stipulée aux textes des Régimes applicables

**RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DE LA VILLE DE LÉVIS (RÉGIME 31986)
SERVICE À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2014 (Nouveau volet)**

l'Employeur. L'indexation commence à être versée à compter du 1^{er} janvier suivant la date du dépôt de l'évaluation actuarielle attestant du niveau de l'excédent.

- b) Lorsque toutes les rentes ont été indexées selon le maximum permis au paragraphe précédent, une réserve est constituée jusqu'à l'atteinte de 20 % du passif actuariel des cols bleus selon la comptabilité distincte.
- c) Advenant que le niveau du fonds de stabilisation dépasse 20 % du passif actuariel des cols bleus selon la comptabilité distincte, la cotisation au fonds de stabilisation cesse, et il n'y aura aucune amélioration des prestations en sus des améliorations déjà prévues à l'alinéa a) jusqu'à ce que le fonds de stabilisation du Régime 31986 dépasse la limite permise par la Loi de l'impôt sur le revenu. Par la suite, il pourra y avoir des améliorations. Lorsqu'il s'agit d'une amélioration à l'égard de l'indexation, le Syndicat est seul à décider du contenu de la modification. Lorsque l'amélioration concerne une disposition autre que l'indexation, la modification doit faire l'objet d'une entente entre le Syndicat et l'Employeur. Les modifications doivent être convenues dans un délai de 6 mois à partir du moment où le surplus a été reconnu, avec obligation de résultat.

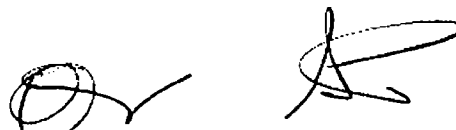
En aucun cas, les modifications prévues en a) et c) ne doivent occasionner de coût additionnel dans le Régime 31986 pour l'Employeur à l'égard du service accumulé dans les deux volets jusqu'à la date d'effet de l'amélioration.

- 17. À compter du 1^{er} janvier 2014, lorsque le fonds de stabilisation net du déficit dans le compte général est égal à 15 % ou moins du passif actuariel et que le compte général est déficitaire pour le Régime 31986 globalement et que le compte général des cols bleus est déficitaire selon la comptabilité distincte, une cotisation d'équilibre est établie pour l'amortissement de tel déficit selon la durée maximale prévue par la législation. Cette cotisation est prioritairement payée par un transfert du fonds de stabilisation vers le compte général, incluant la cotisation de stabilisation de l'année courante et par la suite, la règle de partage d'un déficit éventuel à 50/50 s'applique entre les cols bleus et l'Employeur.

Terminaison du Régime 31986

- 18. Sujet cependant aux conventions collectives en vigueur ou, selon le cas, au répertoire des conditions de travail des cadres, l'Employeur se réserve le droit de mettre fin au Régime 31986 en tout temps. À compter du 1^{er} janvier 2014, si le Régime 31986 est terminé, les fonds alors disponibles dans la caisse de retraite servent à l'acquittement des obligations envers les participants et bénéficiaires conformément au Régime 31986 et aux normes prescrites par la Loi sur les régimes complémentaires de retraite et les règlements adoptés sous son autorité; les droits des participants et bénéficiaires sont, en cas d'insuffisance des fonds, acquittés selon la législation applicable.

Dans l'éventualité où un excédent d'actif se dégage lors de l'évaluation actuarielle de terminaison, à moins que la législation ne le prévoit autrement, cet excédent sera réparti selon la comptabilité distincte. Les parties acceptent toutefois de ne pas maintenir sur une base régulière la comptabilité distincte en solvabilité, mais de la calculer, avec le concours de l'actuaire du Régime 31986, seulement lors de la terminaison du Régime 31986.




**RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DE LA VILLE DE LÉVIS (RÉGIME 31986)
SERVICE À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2014 (Nouveau volet)**

Dans l'éventualité où un excédent d'actif se dégage selon la comptabilité distincte des cols bleus, celui-ci sera réparti selon l'ordre suivant :

- a) Octroyer une indexation prospective de 1 % après la prise de retraite, à tous les participants du nouveau volet, autant actifs que retraités. Si le surplus n'est pas suffisant pour octroyer la totalité du 1 %, une indexation est accordée selon un taux d'indexation uniforme inférieur à 1 %, pour chaque participant dans le nouveau volet.
- b) Par la suite, s'il reste un excédent d'actif, il sera d'abord réparti en parts égales entre l'Employeur et les participants autant actifs que retraités. Les améliorations seront décidées par le Syndicat et réparties en proportion du passif de chaque participant dans le nouveau volet.

Par l'application des paragraphes a) et b), la valeur des droits des participants actifs sera bonifiée et la rente assurée des retraités pourra être bonifiée ou alors une indexation fixe pourra être prévue, au choix du retraité. Les bonifications à l'intérieur du Régime 31986 devront respecter les législations applicables. Tout transfert sera sujet aux limites fiscales. Toute distribution de surplus ne servant pas à bonifier des prestations suite à l'atteinte des limites fiscales sera imposable et payée au comptant. En aucun cas, les améliorations en a) et b) ne doivent occasionner de coût additionnel dans le Régime 31986 pour l'Employeur à l'égard du service accumulé dans les deux volets.



**RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DE LA VILLE DE LÉVIS (RÉGIME 31986)
SERVICE ANTÉRIEUR AU 1^{ER} JANVIER 2014 (Ancien volet)****Restructuration**

19. La prestation additionnelle est abolie pour le service antérieur au 1^{er} janvier 2014.
20. La majorité des différentes catégories de participants actifs aux fins de la Loi RRSM ont fait la demande de répartir entre eux le déficit qui leur est imputable conformément à la comptabilité distincte déjà existante au 31 décembre 2013, adaptée pour tenir compte des exigences de la Loi RRSM. Le déficit imputable aux participants actifs aux fins de la Loi RRSM qui sont des cols bleus est de 1 228 900 \$ au 31 décembre 2013, incluant la portion qui doit être assumée par l'Employeur.


Utilisation des excédents d'actif

21. Dans l'éventualité où un excédent d'actif se dégage lors d'une évaluation actuarielle suivant le 31 décembre 2013, cet excédent sera utilisé selon l'ordre de priorité ci-après. Par excédent d'actif, on entend le résultat de l'équation suivante : Actif – Passif – Provision pour écarts défavorables.
- a) Compte tenu que l'Employeur a décidé de suspendre une portion de l'indexation des rentes des participants retraités du Régime 31986 aux fins de la Loi RRSM, indexer les rentes de ces retraités au niveau qu'elles l'auraient été n'eut été de la suspension partielle pour les années depuis la dernière évaluation actuarielle et pour les années jusqu'à la prochaine évaluation actuarielle ainsi que pour constituer une provision pour l'indexation future de ces mêmes retraités selon la formule d'indexation automatique qui prévalait.

Nonobstant les dispositions qui précèdent, une comptabilité distincte est maintenue. Il est entendu que si une portion de l'excédent d'actif attribuée à un groupe d'employés en comptabilité distincte permet d'indexer les rentes des participants des autres groupes, comme stipulé au paragraphe a), l'excédent d'actif attribué à ce groupe d'employés ne s'en trouvera pas réduit d'autant.

À la suite de l'application du paragraphe a), s'il reste toujours un excédent d'actif dans le Régime 31986 et qu'il se dégage un excédent d'actif pour les cols bleus selon la comptabilité distincte :

- b) Chaque dollar supplémentaire d'excédent sera utilisé pour financer la clause banquier accumulée au 31 décembre 2013 relative aux cols bleus, avec intérêt, le cas échéant. Mis à part pour l'intérêt, la valeur de la clause banquier établie au 31 décembre 2013 n'augmente plus par la suite. À cet égard, le Syndicat recevra une comptabilité à jour de la clause banquier et cette comptabilité sera maintenue de façon transparente sur une base régulière lorsque toutes les directives de Retraite Québec seront connues pour son calcul. Pour plus de précisions, si Retraite Québec statue que les cotisations pour droits résiduels non encore versées par l'Employeur en date du 31 décembre 2013 font également partie de la dette établie avant le 1^{er} janvier 2014, ce montant viendra s'ajouter à la clause banquier à être remboursé à l'Employeur selon les termes du présent alinéa. Il sera toujours possible pour le Syndicat, avec le concours de son actuaire, de vérifier précisément le calcul de la clause banquier et toute l'information pertinente devra lui être fournie, sur demande, pour la vérification de ce calcul.



**RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DE LA VILLE DE LÉVIS (RÉGIME 31986)
SERVICE ANTÉRIEUR AU 1^{ER} JANVIER 2014 (Anclen volet)**

- c) Par la suite, des améliorations à convenir entre l'Employeur et le Syndicat seront consenties aux participants actifs cols bleus aux fins de la Loi RRSM et devront être convenues sur une période maximale de 6 mois avec obligation de résultats.

Aux fins de ce paragraphe c), lorsqu'il s'agit d'une amélioration à l'égard de l'indexation, le Syndicat est seul à décider du contenu de la modification. Lorsque l'amélioration concerne une disposition autre que l'indexation, la modification doit faire l'objet d'une entente entre le Syndicat et l'Employeur. Les modifications doivent être convenues dans un délai de 6 mois à partir du moment où le surplus a été reconnu, avec obligation de résultat.

En aucun cas, les améliorations en a) et c) ne doivent occasionner de coût additionnel dans le Régime 31986 pour l'Employeur à l'égard du service accumulé dans les deux volets jusqu'à la date d'effet de l'amélioration.

Pour plus de clarté, en plus de la provision pour écarts défavorables, il n'est pas nécessaire de constituer la provision de 5 % actuellement exigée par le Régime 31986 avant l'utilisation des surplus.

Financement des déficits

22. L'Employeur assume le solde du déficit au 31 décembre 2013 après la réduction des droits décrite précédemment, ainsi que tout déficit éventuel rattaché au service avant le 1^{er} janvier 2014 conformément à la Loi RRSM.

Terminaison du Régime 31986

23. Sujet cependant aux conventions collectives en vigueur ou, selon le cas, au répertoire des conditions de travail des cadres, l'Employeur se réserve le droit de mettre fin au Régime 31986 en tout temps. À compter de la plus tardive des dates de signature des ententes ou décisions arbitrales applicables pour ce Régime 31986, si le Régime 31986 est terminé, les fonds alors disponibles dans la caisse de retraite servent à l'acquittement des obligations envers les participants et bénéficiaires conformément au Régime 31986 et aux normes prescrites par la Loi sur les régimes complémentaires de retraite et le règlement adopté sous son autorité; les droits des participants et bénéficiaires sont, en cas d'insuffisance des fonds, acquittés selon la législation applicable.

Dans l'éventualité où un excédent d'actif se dégage lors de l'évaluation actuarielle de terminaison, à moins que la législation ne le prévienne autrement, cet excédent sera réparti selon la comptabilité distincte. Les parties acceptent toutefois de ne pas maintenir sur une base régulière la comptabilité distincte en solvabilité, mais de la calculer seulement lors d'une terminaison.

Dans l'éventualité où il y a un surplus selon la comptabilité distincte des cols bleus celui-ci sera réparti selon l'ordre suivant :

- a) Chaque dollar d'excédent sera utilisé pour financer la clause banquier au 31 décembre 2013 relative aux cols bleus, avec intérêt, le cas échéant. À cet égard, le Syndicat recevra une comptabilité à jour

**RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DE LA VILLE DE LÉVIS (RÉGIME 31986)
SERVICE ANTÉRIEUR AU 1^{ER} JANVIER 2014 (Ancien volet)**

de la clause banquier et cette comptabilité sera maintenue de façon transparente sur une base régulière lorsque toutes les directives de Retraite Québec seront connues pour son calcul. Pour plus de précisions, si Retraite Québec statue que les cotisations pour droits résiduels non encore versées par l'Employeur en date du 31 décembre 2013 font également partie de la dette établie avant le 1^{er} janvier 2014, ce montant viendra s'ajouter à la clause banquier à être remboursé à l'Employeur selon les termes du présent allinéa. Il sera toujours possible pour le Syndicat, avec le concours de son actuaire, de vérifier précisément le calcul de la clause banquier et toute l'information pertinente devra lui être fournie, sur demande, pour la vérification de ce calcul.

- b) Par la suite, s'il reste un excédent d'actif pour les participants cols bleus, selon la comptabilité distincte, il sera utilisé pour améliorer les prestations de tous les participants cols bleus de l'ancien volet, autant actifs que retraités, au prorata de leur passif dans l'ancien volet.

Par l'application des paragraphes précédents, la valeur des droits des participants actifs aux fins de la Loi RRSM sera bonifiée et la rente assurée des retraités pourra être bonifiée ou alors une indexation fixe pourra être prévue, au choix du retraité. Les bonifications à l'intérieur du Régime 31986 devront respecter les législations applicables. Tout transfert sera sujet aux limites fiscales. Toute distribution de surplus ne servant pas à bonifier des prestations suite à l'atteinte des limites fiscales sera imposable et payée au comptant. Les améliorations sont décidées par le Syndicat.

En aucun cas, les améliorations en b) ne doivent occasionner de coût additionnel dans le Régime 31986 pour l'Employeur à l'égard du service accumulé dans les deux volets.



**RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DE LA VILLE DE LÉVIS (RÉGIME 31986)
DIVERS POUR LES DEUX VOLETS****Formation du comité de retraite**

24. La composition du comité de retraite est maintenue pour le Régime 31986. Les membres représentant les participants sont élus lors de l'assemblée annuelle. Cette composition, pour les membres votants, est la suivante :
- a) 6 membres sont désignés par l'Employeur;
 - b) 1 membre est élu par les participants actifs faisant partie du groupe des cadres et hors cadres;
 - c) 1 membre est élu par les participants actifs faisant partie du groupe des cols bleus;
 - d) 1 membre est élu par les participants actifs faisant partie du groupe des cols blancs;
 - e) 1 membre est élu par les participants actifs faisant partie du groupe des professionnels;
 - f) 1 membre est élu par les participants actifs faisant partie du groupe des policiers;
 - g) 1 membre est élu par les participants non actifs (ceux ayant droit à une rente différée, retraités et bénéficiaires);
 - h) 1 membre est indépendant et est choisi par au moins les deux tiers (2/3) des autres membres votants du Comité de retraite.

De plus, le groupe formé des participants actifs ainsi que le groupe formé des participants non actifs peuvent chacun décider d'élire, lors de l'assemblée annuelle, deux membres non votants en conformité avec la législation applicable. Ces membres non votants ont les mêmes droits, privilèges et pouvoirs que les autres membres du Comité de retraite, à l'exception du droit de vote. Toutefois, ces droits, privilèges et pouvoirs ne peuvent être exercés de manière à leur donner indirectement le droit de vote.

Les règles de fonctionnement de ce comité sont maintenues. Toutefois, à compter de la plus tardive des dates de signature des ententes ou décisions arbitrales applicables pour ce Régime 31986, le quorum est porté à un minimum de 3 représentants des participants actifs qui sont des membres votants dans le présent Régime 31986 et 3 représentants de l'Employeur pour ce Régime 31986.

Cotisations excédentaires


25. Le fondement des cotisations excédentaires est de s'assurer que les cotisations versées par un participant durant l'ensemble de sa carrière ne représentent pas plus de 50 % de la valeur de ses droits. Malgré la création d'un nouveau volet au Régime 31986 à compter du 1^{er} janvier 2014, le calcul doit être fait de la façon suivante :
- a) Le calcul doit être fait globalement sur les deux volets à l'intérieur du Régime 31986;
 - b) Le calcul doit inclure les cotisations de stabilisation versées par le participant à moins que Retraite Québec change les directives qui sont en vigueur à la date de signature de l'entente;
 - c) La valeur des prestations d'un participant ne peut être inférieure au total des cotisations que celui-ci a versées incluant les cotisations d'équilibre s'il y a lieu;
 - d) Les cotisations excédentaires seront réparties au prorata de la valeur des prestations accumulées dans chaque volet du Régime 31986.



**RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DE LA VILLE DE LÉVIS (RÉGIME 31986)
DIVERS POUR LES DEUX VOLETS**

Ententes réciproques de transfert

26. Suite à la présente, un avis sera envoyé, par le comité de retraite, à tous les organismes avec lesquels il a conclu une entente de transfert, à l'effet que le comité de retraite suspend l'entente réciproque de transfert qu'il a conclue avec cet organisme suite aux directives qu'il a reçues de l'Employeur et du Syndicat. À compter de 60 jours suivant l'envoi de cet avis, aucune demande de la part d'un participant ne sera acceptée jusqu'à ce que l'Employeur et le Syndicat décident de les permettre rétroactivement à compter de la date d'effet de l'avis ou à compter de toute autre date ultérieure, selon une méthodologie convenue à leur satisfaction. Cette méthodologie devra par la suite être acceptée par au moins 3 des 5 groupes soit les cadres, les professionnels, les cols blancs, les cols bleus et les policiers et par Retraite Québec pour être opérationnelle.



DIVERS POUR LES DEUX RÉGIMES**Changement de corps d'emploi**

27. Lors d'un changement de corps d'emploi à compter de la date de signature de la présente entente, la rente accumulée pour le service passé sera basée sur la moyenne des derniers salaires admissibles (5 ans) au Régime 31986, avant la promotion, et elle sera par la suite indexée selon les échelles salariales du corps d'emploi d'origine, excluant toute progression d'échelon ou promotion. Dans tous les cas, l'indexation annuelle est limitée à la hausse du salaire industriel moyen au Canada (Indice SIM).

Si, dans le ou les corps d'emploi d'origine ou dans le corps d'emploi d'arrivée, le participant compte moins d'années de service crédité que le nombre d'années utilisées dans le calcul de la moyenne salariale sur laquelle est basé le calcul de la rente, soit 5 ans, pour le calcul du salaire final et du MGA final, seulement les années créditées dans ce corps d'emploi seront utilisées pour calculer le salaire final moyen et le MGA final moyen.

Il n'y a plus de transfert de passif et d'actif entre les comptabilités distinctes des corps d'emploi d'origine et d'arrivée pour les changements de corps d'emploi visés par le présent article.

Partage des frais entre les volets pré-2014 et post-2013

28. Les frais sont partagés de la façon suivante entre les volets par Régime à compter du 1^{er} janvier 2014 :

Les frais spécifiques – Les frais spécifiques sont ceux attribuables à un volet en particulier ou ceux attribuables à un ou des groupes en particulier.

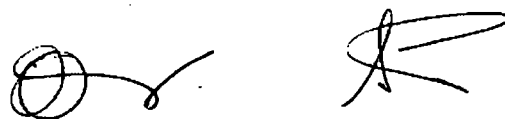
Les frais généraux – Les frais généraux sont tous les frais, à l'exception des frais spécifiques.

Détermination du type de frais – Le comité de retraite décide si les frais sont spécifiques et identifie le volet ou le ou les groupes auxquels ces frais sont attribués. Tous les frais engendrés par l'actuaire des Régimes dans le cadre de l'application de la Loi RRSM sont des frais généraux.

Répartition des frais généraux – Les frais généraux sont répartis entre les deux volets au prorata de la valeur marchande de l'actif à la fin de la période précédente.

Acquittement en fonction du degré de solvabilité

29. Dans la mesure permise par la législation, les prestations autres que les rentes servies sont acquittées en fonction du degré de solvabilité jusqu'à concurrence de 100 % pour les cessations de participation active dont les demandes de transfert sont effectuées à compter de la date de signature de la présente entente ou postérieurement à celle-ci. Les droits résiduels ne sont pas payés sauf ceux devant obligatoirement être payés à l'intérieur de l'échéance de 5 ans prévue par la législation. Les droits résiduels obligatoirement payables pour le Régime 21190 et l'ancien volet du Régime 31986 sont payés par l'Employeur. Les droits résiduels obligatoirement payables pour le nouveau volet du Régime 31986 sont payés à parts égales entre les participants actifs et l'Employeur.



DIVERS POUR LES DEUX RÉGIMES**Comptabilité distincte**

30. La comptabilité distincte actuelle est maintenue pour l'ancien volet du Régime 21190. Tout événement non prévu dans celle-ci fera l'objet d'une analyse et le traitement devra être approuvé par le Comité de retraite comme il est déjà prévu présentement.

Il y aura une comptabilité distincte d'effectuée pour le Régime 31986 et ce, autant pour le nouveau volet que l'ancien volet. Les principes et les détails de cette comptabilité distincte devront faire l'objet d'une entente commune entre tous les groupes et l'Employeur. L'entente commune doit être signée par au moins 3 des 5 groupes soit les cadres, les professionnels, les cols blancs, les cols bleus et les policiers pour être opérationnelle et doit être conclue avant la préparation du rapport de comptabilité distincte suivant le rapport d'évaluation actuarielle au 31 décembre 2015 après restructuration. La comptabilité distincte devra identifier, entre autres, la réserve pour l'ancien volet et le fonds de stabilisation pour le nouveau volet distinctement pour chacun des groupes.

Modifications aux textes des Régimes

31. Les modifications aux textes des Régimes seront préparées par l'Employeur et il les soumettra au Syndicat pour révision et approbation.

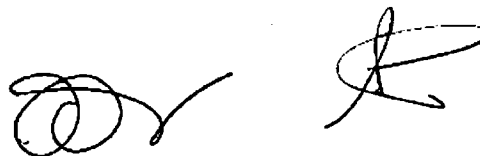
Les cols bleus sont d'accord pour que les textes soient modifiés pour refléter les particularités propres à chaque groupe d'employés sans qu'ils aient à donner leur accord sur les modifications visant à refléter ces particularités qui auront été convenues entre les autres groupes d'employés et l'Employeur, en autant que ces modifications n'aient aucun impact sur l'entente qu'ils ont convenue avec l'Employeur.

Acceptation par Retraite Québec

32. La présente entente sera sujette à une acceptation de Retraite Québec. Advenant son refus par Retraite Québec, le Syndicat et l'Employeur s'engageront d'abord, avec le concours de leurs fournisseurs de service respectifs, à faire les représentations nécessaires pour défendre leur entente. Advenant que malgré leurs démarches, l'entente ne soit pas acceptée par les autorités compétentes, les parties devront collaborer pour modifier l'entente afin de la rendre acceptable, dans le respect de leurs intentions initiales.

Contestations judiciaires

33. La présente lettre d'entente a été conclue, sous réserve du résultat des contestations judiciaires portant sur la Loi RRSB et ne constitue donc pas une renonciation de quelque nature que ce soit aux droits ou aux dommages qui pourraient découler de l'annulation de la Loi RRSB ou de certaines de ses dispositions. Cette condition est aussi applicable à toute entente qui pourrait survenir suite au refus par Retraite Québec d'entériner ou d'accepter la présente entente conformément à l'article 32 des présentes.



DIVERS POUR LES DEUX RÉGIMES

Acceptation par le Conseil de Ville et par le Syndicat

34. La présente entente, pour être valide, doit être autorisée par une résolution du conseil de la Ville de Lévis autorisant sa signature et par la signature du Syndicat des employés municipaux de Lévis, Section locale 2334 SCLFP pour être valide. Elle entrera en vigueur selon les dates et modalités prévues à chacun des articles de la présente entente.

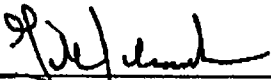
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À LÉVIS,

POUR LA VILLE DE LÉVIS


POUR LE SYNDICAT

Ce 17^e jour de MAI 2017

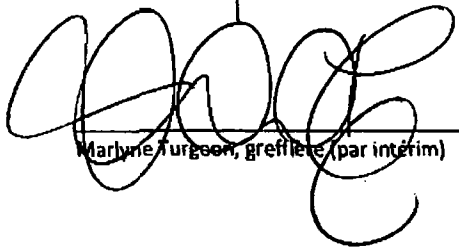
Ce 5^e jour de MAI 2017




Gilles Lehoullier, maire



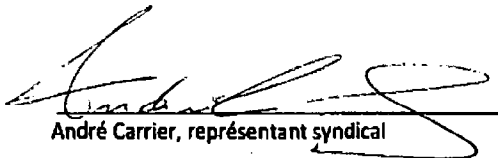
Gérard Poirier, président



Marlyne Turgeon, greffière (par intérim)



Yannick Demange, vice-président



André Carrier, représentant syndical



Ville de Lévis

ENTENTE - LECBLEU-2018-01

ENTRE: VILLE DE LÉVIS, personne morale de droit public ayant son établissement au 2175, chemin du Fleuve, Lévis, Québec, G6W 7W9, ici représentée par M. Gilles Lehoullier, maire et M^{me} Martyne Turgeon, greffière;

Ci-après nommée « L'Employeur »

ET: LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX DE LÉVIS, SECTION LOCALE 2334

Ci-après nommé « Le Syndicat »

OBJET: LOI RRSB

ATTENDU QUE les parties ont signé une lettre d'entente le 5 mai 2017 concernant la Loi (S) (RRSB):

ATTENDU QUE l'article 29 de l'entente stipule ce qui suit:

« Dans la mesure permise par la législation, les prestations autres que les rentes servies sont acquittées en fonction du degré de solvabilité jusqu'à concurrence de 100 % pour les cessations de participation active dont les demandes de transfert sont effectuées à compter de la date de signature de la présente entente ou postérieurement à celle-ci. Les droits résiduels ne sont pas payés sauf ceux devant obligatoirement être payés à l'intérieur de l'échéance de 5 ans prévue par la législation. Les droits résiduels obligatoirement payables pour le Régime 21190 et l'ancien volet du Régime 31986 sont payés par l'Employeur. Les droits résiduels obligatoirement payables pour le nouveau volet du Régime 31986 sont payés à parts égales entre les participants actifs et l'Employeur. »

ATTENDU QUE les parties ont convenu qu'à compter du 1^{er} novembre 2017 et dans la mesure permise par la législation, d'offrir une rente au conjoint du participant en cas de décès avant la prise de retraite et une rente à l'ex-conjoint du participant en cas de divorce, dans le but de payer les valeurs de transfert dans ces situations en fonction du degré de solvabilité et ainsi éliminer les droits résiduels payables.



EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

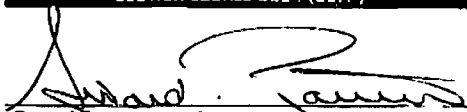
1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Offrir à compter du 1^{er} novembre 2017 et dans la mesure permise par la législation, une rente au conjoint du participant en cas de décès avant la prise de retraite et d'une rente à l'ex-conjoint du participant en cas de divorce.
3. La présente entente entrera en vigueur lors de l'adoption d'une résolution du conseil de la Ville de Lévis autorisant sa signature.

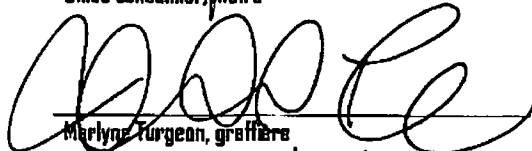
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À LÉVIS,

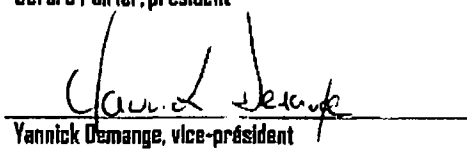
VILLE DE LÉVIS

SYNDICAT DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX DE LÉVIS
SECTION LOCALE 2334 (SEFP)


Gilles Lehoullier, maire


Gérard Poirier, président


Marlyne Turgeon, greffière


Yannick Demange, vice-président

DATE:

11/7/2018

DATE:

2018-08-29

LETTRE D'ENTENTE NO 2019-01 - ASSURANCE COLLECTIVE DES SALARIÉS
TEMPORAIRES DU SERVICE DES TRAVAUX PUBLICS



Ville de Lévis

ENTENTE COL BLEU – 2019-01

ENTRE: VILLE DE LÉVIS, personne morale de droit public ayant son établissement au 2175, chemin du Fleuve, Lévis, Québec, G6W 7W9, ici représentée par M. Gilles Lehouillier, maire et Me Anne Bernier, assistante-greffière;
Ci-après nommée « L'Employeur »

Et : SYNDICAT DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX DE LÉVIS, SECTION LOCALE 2334 SCFP,
Ci-après nommé le « Syndicat »

OBJET : MODALITÉS RELATIVES AU RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DES SALARIÉS TEMPORAIRES
DU SERVICE DES TRAVAUX PUBLICS

ATTENDU QUE la convention collective des cols bleus a été signée le 9 juillet 2015 et est en vigueur jusqu'au 31 décembre 2019 ;

ATTENDU QUE les parties se sont entendues sur la possibilité que les salariés temporaires du Service des travaux publics ayant complété la période d'essai prévue à la convention et ayant travaillé au moins mille trois cents (1 300) heures régulières lors d'une année civile puissent adhérer au régime d'assurance collective destiné aux cols bleus temporaires des Travaux publics ;

ATTENDU QUE les parties désirent définir les modalités applicables à ce groupe d'assurés ;

ATTENDU QUE dans le cadre du régime d'assurance collective de la Ville de Lévis, les protections peuvent différer pour chacun des groupes de salariés ;

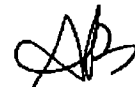
ATTENDU QUE la couverture d'assurance de ce groupe est déterminée paritairement entre les parties ;

ATTENDU QUE la présente lettre d'entente est assujettie à l'entente intervenue avec tous les corps d'emplois de la Ville de Lévis relativement à la création du comité d'assurance collective de la Ville de Lévis et à l'administration des régimes d'assurance collective signée le 19 mai 2009 ;

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.

2. Les salariés temporaires du Service des travaux publics répondant aux critères d'admissibilité ci-dessous doivent adhérer au régime d'assurance collective avec la possibilité de se prévaloir d'un droit d'exemption en assurance maladie :
 - a) Au 1^{er} février, le salarié temporaire devra être à l'emploi du Service des travaux publics depuis au moins un (1) an ;
 - b) Durant l'année civile précédant le 1^{er} février, le salarié temporaire devra avoir travaillé au moins mille trois cents (1 300) heures régulières ;
 - c) Dès qu'un salarié temporaire du Service des travaux publics répond aux deux (2) critères ci-dessus, il devient admissible et doit participer à l'assurance même s'il n'y répond plus par la suite ;
 - d) L'adhésion est obligatoire tant et aussi longtemps que le lien d'emploi n'est pas rompu, sous réserve des dispositions du contrat d'assurance. Cette couverture d'assurance cessera immédiatement à partir du moment où il y aura rupture du lien d'emploi.
3. Pour l'année de mise en vigueur du régime, l'admissibilité est calculée en utilisant comme référence les heures régulières travaillées en 2018.
4. Une tarification spécifique au groupe de salariés temporaires des cols bleus, proposée par l'assureur, s'applique jusqu'au 31 mars 2021 et l'expérience de ce groupe servira, en bonne partie, pour établir la tarification pour les années suivantes.
5. Advenant le cas où l'assureur signifierait son intention de cesser de couvrir ce groupe, à ce moment, le régime se terminera à la date prévue par l'assureur et les parties entreprendront les démarches nécessaires afin de trouver un nouvel assureur pour ce groupe avant la fin du contrat annoncée par l'assureur. À l'inverse, le groupe pourrait mettre fin au régime après un avis à l'assureur selon ce qui est prévu en de tels cas au contrat d'assurance.
6. Le coût du régime d'assurance collective des salariés cols bleus temporaires est supporté à cent pour cent (100%) par les salariés concernés et en conséquence, ils doivent payer cent pour cent (100%) des primes applicables.
7. Chaque salarié admissible doit compléter et signer un formulaire d'adhésion et aucun salarié ne pourra se soustraire à cette obligation. Les primes sont perçues par l'Employeur sur chacune des paies des salariés concernés.
8. Dans tous les cas de mise à pied, de non-rappel au travail ou d'absence du travail pour une période de plus de trente et un (31) jours consécutifs, l'Employeur avise l'assureur avec copie au salarié visé.
9. Lorsque le salarié temporaire ne reçoit pas de paie, l'Employeur avance au salarié temporaire dont le lien d'emploi n'est pas rompu, la prime d'assurance pour un maximum de trente et un (31) jours.
10. Après trente et un (31) jours, le salarié temporaire mis à pied temporairement ou en absence de plus de trente et un (31) jours, doit pour maintenir la protection d'assurance, fournir à l'Employeur dans les trente (30) jours un chèque pour rembourser la totalité de l'avance de l'Employeur ainsi qu'une série de chèques datés du premier de chaque mois afin que l'Employeur puisse couvrir la totalité de la prime d'assurance pendant son absence du travail. À défaut d'effectuer le paiement dans les trente (30) jours suivant un avis de l'Employeur en ce sens, la couverture d'assurance cesse automatiquement sans autre avis ni délai.



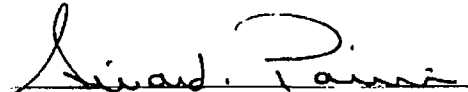
11. Lorsqu'un salarié temporaire est mis à pied temporairement ou est en absence de plus de trente et un (31) jours, son assurance est maintenue en vigueur. Cependant il est de sa responsabilité de payer sa prime par anticipation comme prévu précédemment.
12. Malgré ce qui précède, le salarié temporaire mis à pied temporairement ou en absence de plus de trente et un (31) jours peut donner avis à l'Employeur de son désir d'abandonner sa couverture d'assurance à l'exception de l'assurance maladie conformément à la *Loi sur l'assurance médicaments*. À ce moment, la couverture d'assurance reprend automatiquement à son retour au travail et est sujette au délai et aux conditions de l'assureur pour être à nouveau couvert et le coût de la prime est prélevé sur la première paie et les paies suivantes.
13. Si des sommes sont dues à l'Employeur relativement aux primes d'assurance, l'Employeur peut exercer compensation sur la paie et se rembourser en entier des sommes dues pour le montant des primes déjà avancées par l'Employeur pour maintenir la couverture d'assurance du salarié temporaire pendant la période où il n'est pas au travail et que son lien d'emploi n'est pas rompu.
14. La présente entente constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivants du Code civil du Québec et fait partie intégrante de la convention collective des cols bleus.
15. La présente entente ne peut être déposée ou invoquée d'aucune façon comme précédent pour justifier une demande similaire ou une pratique passée.
16. La présente entente doit être autorisée par le conseil de ville de Lévis pour être valide et entrera en vigueur à compter de la date de la résolution autorisant sa signature.

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


VILLE DE LÉVIS

SYNDICAT DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX DE LÉVIS
(SECTION LOCALE 2394 SCFP)


Gilles Lehoukier, maire


Gérard Poirier, président


Agne Bernier, assistante-greffière


Yannick Demange, vice-président

DATE : 13 septembre 2019

DATE : 2019-08-19



**LETTRÉ D'ENTENTE NO 2021-02 - NÉGOCIATION DES MODIFICATIONS À LA
CONVENTION COLLECTIVE EN VUE DE L'ORGANISATION DU
TRAVAIL AU SERVICE DES ÉQUIPEMENTS RÉCRÉATIFS**

ENTENTE COL BLEU – 2021-02

ENTRE: **VILLE DE LÉVIS**, personne morale de droit public ayant son établissement au 2175, chemin du Fleuve, Lévis, Québec, G6W 7W9, ici représentée par M. Gilles Lehouillier, maire et Me Edith Bellemare, assistante-greffière;
Ci-après nommée « L'Employeur »

Et : **SYNDICAT DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX DE LÉVIS, SECTION LOCALE 2334 SCLP,**
Ci-après nommé le « Syndicat »

OBJET : **NÉGOCIATION DES MODIFICATIONS À LA CONVENTION COLLECTIVE EN VUE DE
L'ORGANISATION DU TRAVAIL AU SERVICE DES ÉQUIPEMENTS RÉCRÉATIFS**

ATTENDU QUE les parties ont signé une convention collective le 12 juillet 2021 et que celle-ci est en vigueur jusqu'au 31 décembre 2024 ;

ATTENDU QUE dans le cadre du renouvellement de la convention collective, certains ajustements à la convention collective ont été négociés au Service des équipements récréatifs, notamment l'octroi de postes réguliers, l'évolution des processus visant l'octroi des quarts de travail (blocs) et le reclassement de l'emploi de préposé à la clientèle en chef ;

ATTENDU QUE dans le contexte de la négociation qui vient de se conclure, il n'a pas été possible d'aborder tous les enjeux souhaités par les parties, notamment ceux liés à l'organisation du travail, l'intégration du service des équipements récréatifs au sein de la nouvelle Direction de l'entretien et des infrastructures, etc;

ATTENDU QUE les parties sont disposées à signer une lettre d'entente afin d'établir le mécanisme de négociation, déterminer les enjeux visés par ces changements et mettre sur pied un projet pilote;

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Les parties s'engagent à mettre en place un comité dans un délai de six (6) mois suivants la signature de la présente entente afin de bien cibler les enjeux, de discuter de solutions possibles et de les mettre en œuvre par le biais d'un projet pilote d'une durée approximative de 18 mois;

