

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-2019-6004

N° dossier d'accréditation : AQ-1005-2076

EMPLOYEUR VILLE DE LÉVIS 2210, CHEMIN DU FLEUVE LÉVIS QC G6W 1Y5 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2927 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2019-07-17 Date dépôt : 2019-07-30	Nombre de salariés visés : 847	Date début : 2019-07-17 Date d'expiration : 2023-12-31

Remarque :

Inclus : Résolution n° CV-2019-05-68

Denis Milhomme
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365
Téléphone

2019-07-31
Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Secrétariat du travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Courriel : Denis.Milhomme@mtess.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 646-6365
Télécopieur: (418) 528-0559

CONVENTION COLLECTIVE GROUPE DES COLS BLANCS

VILLE DE LÉVIS & SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2927

PÉRIODE ALLANT DU 1^{ER} JANVIER 2019 JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2023



AB

TABLE DES MATIERES

ARTICLE 1	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	1
ARTICLE 2	BUT DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 3	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES.....	1
ARTICLE 4	DÉFINITIONS.....	4
ARTICLE 5	CHAMP D'APPLICATION	9
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL.....	18
ARTICLE 7	REPRÉSENTATION SYNDICALE.....	19
ARTICLE 8	LIBÉRATIONS SYNDICALES.....	21
ARTICLE 9	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL	23
	HORAIRES PARTICULIERS.....	24
	HORAIRE VARIABLE	29
ARTICLE 10	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	32
ARTICLE 11	JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS	35
ARTICLE 12	VACANCES ANNUELLES	38
ARTICLE 13	CONGÉS SOCIAUX.....	42
ARTICLE 14	CONGÉ SANS SOLDE ET CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	44
ARTICLE 15	ASSURANCE COLLECTIVE	51
ARTICLE 16	CONGÉS DE MALADIE.....	51
ARTICLE 17	SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	53
ARTICLE 18	ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE.....	56
ARTICLE 19	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	57
ARTICLE 20	SALAIRES, CLASSES D'EMPLOIS ET PRIMES	57
	PRIMES	61
ARTICLE 21	FRAIS DE VOYAGE ET DE DÉPLACEMENT.....	63
ARTICLE 22	ANCIENNETÉ.....	64
ARTICLE 23	UTILISATION DE L'ANCIENNETÉ, POSTE VACANT, MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET MOBILITÉ.....	67
ARTICLE 24	PERFECTIONNEMENT	73
ARTICLE 25	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	75
ARTICLE 26	PROCÉDURE D'ARBITRAGE.....	77
ARTICLE 27	MESURES DISCIPLINAIRES	78
ARTICLE 28	SOUS-CONTRAT	80

ARTICLE 29	DROITS PARENTAUX.....	81
	MODALITÉS DU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE (RQAP).....	82
ARTICLE 30	PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES	88
ARTICLE 31	COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL	89
ARTICLE 32	RÉGIME DE RETRAITE	90
ARTICLE 33	CLASSIFICATION ET ÉVALUATION DES EMPLOIS	90
ARTICLE 34	SÉCURITÉ D'EMPLOI	94
ARTICLE 35	DISPOSITIONS DIVERSES.....	95
ARTICLE 36	PROTECTION JUDICIAIRE	96
ARTICLE 37	ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	97
ANNEXE « A »	TABLEAU DES TITRES ET DES CLASSES D'EMPLOIS	98
ANNEXE « A-1 »	SALAIRES ET CLASSES D'EMPLOIS.....	100
	SALARIÉS AUX LOISIRS DU SERVICE DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET COMMUNAUTAIRE (CAMP DE JOUR).....	104
ANNEXE « B »	HORAIRE DE CERTAINS SALARIÉS DES SERVICES AU PUBLIC AUX BIBLIOTHÈQUES	105
ANNEXE « B-1 »	COMPLÉMENT À L'ANNEXE B DE LA CONVENTION.....	110
ANNEXE « C »	FORMULAIRE DE CONTRAT CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	113
ANNEXE « C-1 »	FORMULAIRE DE CONTRAT CONGÉ SANS SOLDE À TEMPS PARTIEL.....	117
ANNEXE « D »	MODIFICATION DU SYSTÈME DE PAIE ET RÉCUPÉRATION DES SOMMES DUES À TITRE D'AVANCE DE PAIE	119
ANNEXE « E »	LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS RÉGULIERS À TEMPS COMPLET.....	123
ANNEXE « F »	LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS RÉGULIERS À TEMPS PARTIEL	131
ANNEXE « G »	LISTE DES SALARIÉS TEMPORAIRES AVEC DURÉE D'EMPLOI.....	132
ANNEXE « H »	LISTE DES SALARIÉS TEMPORAIRES DU SECTEUR AQUATIQUE AVEC DURÉE D'EMPLOI....	135
ANNEXE « I »	LISTE DES SALARIÉS TEMPORAIRES DU SECTEUR CAMP DE JOUR AVEC DURÉE D'EMPLOI	138
ANNEXE « J »	RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE (PSC) DES SALARIÉS RÉGULIERS COLS BLANCS DE LA VILLE DE LÉVIS	146
ANNEXE « K »	PRINCIPAUX PARAMÈTRES DU RÉGIME DE RETRAITE DES SALARIÉS COLS BLANCS DE LA VILLE DE LÉVIS.....	147
ANNEXE « L »	PRINCIPAUX PARAMÈTRES DU RÉGIME D'ASSURANCE DES SALARIÉS COLS BLANCS DE LA VILLE DE LÉVIS	150
ANNEXE « M »	DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT LE PERSONNEL DU SECTEUR AQUATIQUE .	151
LETTRES D'ENTENTE	154 À 217

ARTICLE 1 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

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

ARTICLE 2 BUT DE LA CONVENTION

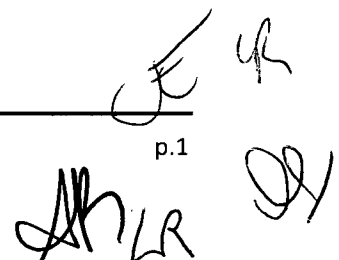
BUT DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 3 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

DROITS DE LA DIRECTION

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

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page, including a large signature that appears to be 'JE' and other initials like 'GR' and 'DL'.

DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

- 3.02 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que toute personne salariée a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés, tel qu'affirmé dans la Charte des droits et libertés de la personne.
- 3.03 L'Employeur et le Syndicat conviennent expressément de respecter, dans leurs gestes, attitudes et décisions, l'exercice par tout salarié, en pleine égalité, de ces droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence, pouvant constituer une discrimination au sens de la Charte mentionnée à la clause précédente.
- 3.04 Dans le cadre de la clause précédente, l'Employeur par ses représentants, le Syndicat par ses membres, conviennent de n'exercer aucune discrimination à l'endroit de l'un des représentants de l'Employeur ou des membres du Syndicat, fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.
- 3.05 L'Employeur et le Syndicat collaborent afin que le milieu de travail soit exempt de harcèlement psychologique (au sens de la Loi sur les normes du travail).
- 3.06 Aux fins du présent article, le harcèlement sexuel se définit comme suit :
- « Conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétée et non désirée et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables. »*
- 3.07 Les parties reconnaissent que le harcèlement sexuel constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe, dans la mesure où un droit reconnu par la convention à la personne salariée ainsi harcelée est compromis.
- 3.08 Les parties peuvent soumettre au Comité des relations du travail, tout problème relatif au harcèlement psychologique ou au harcèlement sexuel pouvant survenir. Tel problème est traité avec confidentialité.

DROITS DU SYNDICAT

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

RENSEIGNEMENTS À FOURNIR

- 3.14 La Direction de la gestion du capital humain fournit au Syndicat les renseignements suivants :
1. le nom des nouveaux salariés et leur date d'embauche;
 2. le nom des salariés qui ont changé de poste ainsi que le titre du nouveau poste occupé et la date de ce changement; au cours du mois de janvier de chaque année, la liste des salariés comprenant leur nom, prénom, dernière adresse domiciliaire fournie à la Direction de la gestion du capital humain, statut, salaire et titre d'emplois;
 3. copie de l'organigramme de la Ville, à titre indicatif;
 4. à titre informatif, copie de toute directive administrative adressée à un groupe ou à l'ensemble des salariés couverts par la convention collective.

Handwritten signatures and initials: AM, LR, and others.

- 3.15 Le Syndicat doit, dans les trente (30) jours de la signature de la convention, fournir à la Direction de la gestion du capital humain la liste de ses représentants et officiers nommés conformément à l'article 7 et l'informer de tout changement dans les quinze (15) jours.
- 3.16 Le Syndicat doit avertir la Direction de la gestion du capital humain le plus tôt possible de tout changement d'adresse ou de numéro de téléphone.

ARTICLE 4 DÉFINITIONS

- 4.01 Dans la convention collective, un salarié inclus une personne physique employée par la Ville de Lévis. Les expressions et termes suivants signifient, à moins que le contexte ne s'y oppose :

ANCIENNETÉ

- 4.02 Durée totale de l'emploi en année(s) de service (nombre en décimal) d'un salarié régulier depuis son embauche sous réserve de la clause 22.01.

CLASSE D'EMPLOIS

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

CONJOINTS

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

CONVENTION

4.05 La présente convention collective.

DIRECTEUR DE LA GESTION DU CAPITAL HUMAIN

4.06 Le directeur de la gestion du capital humain de la Ville ou son représentant autorisé.

DIRECTION

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

- Direction des affaires juridiques
- Direction de l'approvisionnement
- Bureau de la performance organisationnelle et Centre de service à la clientèle
- Direction des communications
- Direction du développement économique et de la promotion
- Direction de l'environnement
- Direction des finances
- Direction générale
- Direction du génie
- Direction de la gestion du capital humain
- Direction du greffe
- Direction des infrastructures

- Direction du service de police
- Direction du service de la sécurité incendie
- Direction des technologies de l'information
- Direction de l'urbanisme et du Bureau de projets
- Direction de la vie communautaire

EMPLOYEUR

4.08 La Ville de Lévis et ses représentants autorisés.

GRIEF

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

MISE À PIED

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

MUTATION

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

PÉRIODE D'ESSAI

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

Cette période est de neuf cent dix (910) heures régulières effectivement travaillées ou de huit cent quarante-cinq (845) heures régulières effectivement travaillées pour celui ayant un horaire de trente-deux heures et demie (32,5). Le temps de formation exigé par l'Employeur à l'intérieur des heures régulières compte dans le calcul de la période d'essai.

PÉRIODE DE FAMILIARISATION

- 4.13 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.

POSTE

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

POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SON TITULAIRE

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

- Vacances
- Jours chômés et payés
- Congés parentaux
- Maladie ou accident
- Activités syndicales
- Congé pour études
- Période d'affichage
- Période de familiarisation
- Congés sociaux
- Congé sans solde
- Congé à traitement différé
- Prêt de service d'un salarié

POSTE VACANT

- 4.16 Poste nouvellement créé ou définitivement dépourvu d'un titulaire.

PROMOTION

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

CE UT
LR

RÉTROGRADATION

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

SALARIÉ

- 4.19 Toute personne couverte par le certificat d'accréditation et ses amendements et qui est régi par la présente convention.

SALARIÉ EN PÉRIODE D'ESSAI

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

SALARIÉ EN PÉRIODE DE FAMILIARISATION

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

SALARIÉ AUX LOISIRS

- 4.22 Salarié non régulier affecté à la Direction de la vie communautaire qui accomplit des tâches non cléricales de nature saisonnière ou cyclique, ou de façon temporaire, ou sur quatre saisons dans le cas d'un salarié du Service des sports et du plein air.

SALARIÉ RÉGULIER

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

SALARIÉ RÉGULIER À TEMPS COMPLET

- 4.24 Le salarié régulier dont l'horaire hebdomadaire normal de travail est de trente-deux heures et demi (32,5) et plus.

SALARIÉ RÉGULIER À TEMPS PARTIEL

- 4.25 Le salarié régulier dont l'horaire hebdomadaire normal de travail est de moins de trente-heures et demie (32,5) pour certains salariés du Service des bibliothèques et des lettres et de moins de trente-cinq heures (35) pour ceux ayant l'horaire prévu à l'article 9.01.

SALARIÉ TEMPORAIRE

- 4.26 Les salariés suivants sont réputés être des salariés temporaires :
- a) le salarié, autre qu'un salarié aux Loisirs, embauché comme tel dont les activités sont prévues et limitées à une des circonstances particulières, ou de façon saisonnière ou cyclique, ou pour un surcroît de travail n'excédant pas douze (12) mois consécutifs à moins d'entente contraire avec le Syndicat;
 - b) le salarié, autre qu'un salarié aux Loisirs, embauché pour remplacer un autre salarié absent de son travail, pour quelque motif que ce soit.

SUPÉRIEUR IMMÉDIAT

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

SYNDICAT

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

UNITÉ DE TRAVAIL

- 4.29 L'ensemble des salariés relevant d'un même supérieur immédiat.

ARTICLE 5 CHAMP D'APPLICATION

- 5.01 La convention s'applique à tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation (AQ-1005-2076) et ses amendements, sous réserve de ce qui suit.

POUR LE SALARIÉ EN PÉRIODE D'ESSAI

- 5.02 Le salarié en période d'essai bénéficie de la convention, à l'exception des articles 15 (assurance collective) et 32 (régime de retraite), sous réserve de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite; cependant, il ne peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage lorsque l'Employeur met fin à son emploi.
- 5.03 Sauf dans le cas de congédiement pour cause, la Direction de la gestion du capital humain 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 RÉGULIER À TEMPS PARTIEL

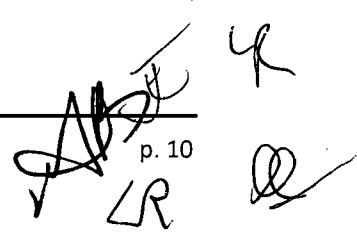
- 5.04 Sous réserve de toute disposition spécifique, le salarié régulier à temps partiel est assujéti à la convention.

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

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

POUR LE SALARIÉ TEMPORAIRE

- 5.05 Sous réserve de toute disposition spécifique, les dispositions de la convention collective s'appliquent aux salariés temporaires, à l'exception des dispositions suivantes:
- Définitions contenues aux clauses 4.02, 4.10, 4.11, 4.12, 4.13, 4.15, 4.16, 4.20, 4.21, 4.22, 4.23, 4.24 et 4.25;
 - Clauses 5.02, 5.03, 5.04, 5.18 à 5.24, 5.26 et 5.28;
 - Clauses 9.03, 9.04, 9.05, 9.06 B), 9.07 à 9.29;
 - Clauses 10.01, 10.02 B) et 10.03 A);
 - Article 11 – Jours chômés et payés;
 - Article 12 – Vacances annuelles;
 - Article 13 – congés sociaux;

Handwritten signatures and initials are present at the bottom right of the page. There is a large signature that appears to be 'A. D.' and another signature that looks like 'LR'. To the right of these, there are several other initials, including a prominent 'K' and another 'LR'.

- Article 14 – congé sans solde et congé à traitement différé;
- Article 15 – assurance collective;
- Article 16 – congés de maladie;
- Article 18 – accident du travail ou maladie professionnelle;
- Article 19 – changements technologiques;
- Article 22 – ancienneté
- Article 23 – utilisation de l’ancienneté, poste vacant et mouvements de personnel;
- Article 24 – perfectionnement et cours de formation (sauf la clause 24.05);
- Article 28 – sous-contrat;
- Article 29 – droits parentaux;
- Article 30 – participation aux affaires publiques;
- Article 32 – régime de retraite (sous réserve de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite);
- Article 34 – sécurité d’emploi;
- Clause 35.04 (dispositions diverses);
- Annexe « C » - formulaire de contrat – congé à traitement différé;
- Annexe « C-1 » - formulaire de contrat congé sans solde à temps partiel;
- Annexe « J » - régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC) des salariés cols blancs de la Ville de Lévis;
- Annexe « K » - principaux paramètres du régime de retraite des salariés cols blancs de la Ville de Lévis (sous réserve de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite);
- Lettre d’entente no 1 – prime d’ancienneté applicable aux salariés de l’ex-Ville de Lévis.

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES

Le salarié temporaire qui a effectivement travaillé plus de neuf cent dix (910) heures est inscrit sur la liste de rappel conformément à l’article 5.10. Dès lors, les règles suivantes s’appliquent :

L’Employeur cesse de verser au salarié temporaire la majoration de 10 % prévue à la clause 5.13.

En contrepartie :

- a) Le salarié temporaire a droit aux jours chômés et payés prévus à l’article 11 de la convention collective, au prorata des heures payées à taux régulier à partir de son inscription sur la liste de rappel.
- b) L’Employeur accorde au salarié temporaire un crédit de congé payé jusqu’à concurrence de six (6) jours ouvrables par année.

Ce crédit de congé est alloué au prorata des heures travaillées au taux régulier à partir de son inscription à la liste de rappel, lors de l'année de son départ ou au cours de l'année précédente, le cas échéant.

Le salarié temporaire doit utiliser son crédit de congé lors d'une maladie, d'un accident, 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, mariage, décès ou funérailles).

Pour les fins de l'application de la Loi sur les normes du travail, le crédit de congé 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.

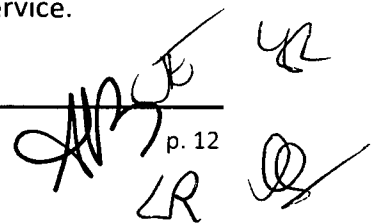
Le crédit de congé non utilisé n'est pas cumulatif d'une année à l'autre et le crédit non utilisé au 31 décembre d'une année est monnayé et payé au taux horaire du salarié en vigueur durant cette période.

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

- c) Le salarié temporaire a droit aux vacances annuelles selon la durée de son service continu comme indiqué au tableau ci-dessous. L'indemnité payable au salarié temporaire pendant ses vacances annuelles correspond à son salaire brut versée au cours d'une année de référence (pourcentage maximal indiqué au tableau ci-dessous). Cette période de référence s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre d'une même année.

Service continu	Durée	Pourcentage maximal de l'indemnité
Moins d'un (1) an de service	Jusqu'à dix (10) jours	4 %
Après un (1) an de service	Dix (10) jours	4 %
Après deux (2) ans de service	Quinze (15) jours	6 %
Après cinq (5) ans de service	Vingt (20) jours	8 %
Après dix (10) ans de service	Vingt-trois (23) jours	9.2 %
Après quinze (15) ans de service	Vingt-cinq (25) jours	10 %
Après vingt (20) ans de service	Vingt-huit (28) jours	11.2 %
Après vingt-cinq (25) ans de service	Trente (30) jours	12 %
Après trente (30) ans de service	Trente (35) jours	14 %

L'Employeur détermine les périodes de prise de vacances en tenant compte des choix de chaque salarié temporaire, de leur durée d'emploi et des besoins du service.

Handwritten signatures and initials, including 'LR' and 'LR'.

Toutefois, le choix de vacances des salariés réguliers a préséance sur celui des salariés temporaires.

Le salarié temporaire ne cumule pas de vacances lors d'une mise à pied et lors d'un congé parental.

- d) Le salarié temporaire bénéficie des congés sociaux prévus à l'article 13, et ce, sans traitement, sous réserve de l'application des dispositions prévues à la Loi sur les normes du travail.

Le salarié temporaire peut ainsi s'absenter, sans traitement, de son travail pour la durée spécifiée aux dispositions de l'article 13.

- e) Pour les fins du calcul de la durée d'emploi en heures, le salarié temporaire inscrit sur la liste de rappel cumule les heures qu'il aurait dû travailler, n'eût-été de l'une des absences mentionnées ci-dessous :

- 1) Congés sociaux prévus à l'article 13;
- 2) Absence pour maladie ou accident non reliée au travail n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
- 3) Absence pour maladie ou accident reliée au travail;
- 4) Absence liée aux droits parentaux pour la durée spécifiée à l'article 29;
- 5) Vacances;
- 6) Libérations syndicales.

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

Malgré toute disposition à l'effet contraire, l'objectif visé par les parties est de faire en sorte que l'employé temporaire ne bénéficie pas de conditions de travail supérieures à celles de l'employé régulier à temps complet.

LISTES DES SALARIÉS TEMPORAIRES

- 5.07 Les listes des salariés temporaires, avec ou sans droit de rappel avec leur date d'embauche, leur dernière adresse domiciliaire communiquée à la Direction de la gestion du capital humain, sont disponibles au Syndicat le 15 mai et le 15 novembre de chaque année.

PÉRIODE D'ESSAI

- 5.08 Le salarié temporaire est assujéti à une période d'essai de neuf cent dix (910) heures régulières effectivement travaillées ou de huit cent quarante-cinq (845) heures régulières effectivement travaillées pour celui ayant un horaire de trente-deux heures et demie (32,5 h) et il ne peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la convention lorsque l'Employeur met fin à son emploi au cours de cette période.

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

MISE À PIED

- 5.09 Lors d'une mise à pied, l'Employeur procède par direction concernée, par titre d'emplois, en commençant par les salariés temporaires ayant la plus petite durée d'emploi en heures (selon l'ordre inverse) pourvu que les salariés restants aient les qualifications requises et puissent remplir les exigences normales du travail à accomplir. Malgré ce qui précède, cette disposition ne s'applique pas aux salariés temporaires sur des affectations spécifiques avec une date de début et de fin d'affectation.

LISTE DE RAPPEL

- 5.10 Le nom du salarié temporaire, qui a terminé sa période d'essai, est inscrit sur une liste de rappel; sur cette liste, la Direction de la gestion du capital humain indique le titre d'emplois du salarié et sa durée d'emploi en heures.

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

- 5.11 Le nom du salarié temporaire inscrit sur la liste de rappel et ne travaillant pas pour l'Employeur au moins soixante-dix (70) heures pendant une période de douze (12) mois consécutifs peut être rayé de la liste par la Direction de la gestion du capital humain et, dans ce cas, ce salarié ne bénéficie plus d'aucun droit de rappel non plus que de la clause 5.15.

RAPPEL AU TRAVAIL

- 5.12 Dans le cas de rappel, la Direction de la gestion du capital humain procède parmi les salariés inscrits sur la liste de rappel et suivant l'ordre de durée d'emploi, pourvu que le

salarié ainsi rappelé soit apte à remplir les exigences normales du travail à accomplir et ait les qualifications requises.

MAJORATION DU TAUX DE TRAITEMENT

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

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

ANCIENNETÉ

- 5.14 Lorsqu'un salarié temporaire obtient un poste de salarié régulier, sa durée d'emploi comme temporaire, à la condition qu'il n'y ait pas eu rupture du lien d'emploi, compte aux fins du calcul de son ancienneté et de sa période d'essai. Dans un tel cas, mille huit cent vingt (1820) heures régulières équivalent à une année d'ancienneté, deux mille quatre-vingts (2080) heures pour un salarié temporaire dont le maximum d'heures régulières est de quarante (40) heures par semaine). Pour le salarié dont la semaine hebdomadaire de travail est autre que trente-cinq (35) ou quarante (40) heures, le nombre d'heures régulières est ajusté en conséquence.

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

DROIT DE SOUMETTRE SA CANDIDATURE POUR UN POSTE VACANT

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

GRIEFS

- 5.16 Le salarié temporaire a droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage s'il se croit lésé dans les droits qui lui sont reconnus au présent article.
- 5.17 L'embauche d'un salarié temporaire ne doit pas avoir pour effet de causer la mise à pied ou la rétrogradation d'un salarié régulier.

POUR LES SALARIÉS AUX LOISIRS

- 5.18 Sous réserve de toute disposition spécifique, la convention s'applique aux salariés aux Loisirs sauf les dispositions suivantes qui ne s'appliquent pas :
- Définitions contenues aux clauses 4.02, 4.10, 4.11, 4.12, 4.13, 4.15, 4.16, 4.20, 4.21, 4.23, 4.24, 4.25 et 4.26;
 - Clauses 5.02, 5.03, 5.04, 5.05, 5.08, 5.13, 5.21 à 5.28.
 - Clauses 9.01, 9.03, 9.04, 9.06, 9.07, 9.08 à 9.29;
 - Clauses 10.01, 10.02 B), 10.03 A), 10.08 à 10.12;
 - Article 11 – jours chômés et payés;
 - Article 12 – vacances annuelles;
 - Article 13 – congés sociaux;
 - Article 14 – congé sans solde et congé à traitement différé;
 - Article 15 – assurance collective;
 - Article 16 – congés de maladie;
 - Article 18 – accident du travail ou maladie professionnelle;
 - Article 19 – changements technologiques;
 - Article 22 – ancienneté;
 - Article 23 – utilisation de l'ancienneté, poste vacant et mouvements de personnel;
 - Article 24 – perfectionnement et cours de formation (sauf la clause 24.05);
 - Article 28 – sous-contrat;
 - Article 29 – droits parentaux;
 - Article 30 – participation aux affaires publiques;
 - Article 32 – régime de retraite (sous réserve de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite);
 - Article 34 – sécurité d'emploi;
 - Clause 35.04 (dispositions diverses);
 - Annexe « C » - formulaire de contrat – congé à traitement différé;
 - Annexe « C-1 » - formulaire de contrat congé sans solde à temps partiel;
 - Annexe « J » - régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC) des salariés cols blancs de la Ville de Lévis;

Handwritten signatures and initials in black ink, including 'AB', 'LR', and several other illegible marks.

- Annexe « K » - principaux paramètres du régime de retraite des salariés cols blancs de la Ville de Lévis (sous réserve de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite);
- Lettre d'entente no 1 – prime d'ancienneté applicable aux salariés de l'ex-Ville de Lévis.

- 5.19 A) La clause 5.13 s'applique, la majoration applicable étant cependant de huit pour cent (8 %) au lieu de dix pour cent (10 %).

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

- 5.20 Le salarié aux Loisirs est assujéti à une période d'essai de quatre cents (400) 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.

Pour le salarié aux Loisirs du Service du développement social et communautaire (secteur camp de jour), la période d'essai est de deux (2) saisons. Une saison équivaut à une prestation de travail au sein d'une année de calendrier.

Durant sa période d'essai, le salarié aux Loisirs ne peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la convention lorsque l'Employeur met fin à son emploi au cours de cette période.

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

POUR LES ÉTUDIANTS ET STAGIAIRES

- 5.21 Les étudiants et stagiaires ne sont pas assujétiés aux dispositions de la convention.

Aux fins de la présente clause, le mot « étudiant » signifie un étudiant embauché pendant la durée de ses vacances académiques et exclut l'étudiant embauché au Service des sports et du plein air et au Service du développement social et communautaire de la Direction de la vie communautaire.

- 5.22 L'Employeur fournit au Syndicat le nom des stagiaires et de la direction ou service où leur stage doit s'effectuer, le nom des étudiants et leurs fonctions lors de leur arrivée.

Handwritten signatures and initials: AM, LR, E, LR, and a circular stamp.

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

POUR LES SALARIÉS EMBAUCHÉS DANS LE CADRE DE PROGRAMMES SPÉCIAUX OU GOUVERNEMENTAUX

5.24 Le salarié embauché dans le cadre de programmes spéciaux ou gouvernementaux n'est pas assujéti à la convention.

5.25 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.

5.26 Lorsque l'Employeur désire embaucher un salarié dans le cadre de programmes spéciaux ou gouvernementaux, il consulte préalablement le Syndicat au Comité des relations du travail et lui indique la durée approximative de l'emploi.

5.27 Le salarié temporaire dont le nom apparaît sur la liste de rappel 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.

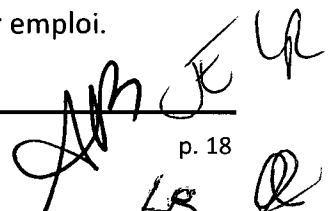
AUTRES SALARIÉS DE LA DIRECTION DE LA VIE COMMUNAUTAIRE NON ASSUJETTIS

5.28 Les salariés suivants de la Direction de la vie communautaire ne sont pas assujettis à la convention :

- Formateurs ou professeurs; (pour le programme loisirs)
- Salariés œuvrant aux activités à la lecture;
- Animateurs de clubs de lecture.

ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL

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



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

- 6.02 L'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le Syndicat l'aurait refusé ou éliminé de ses cadres. Cependant, ledit salarié reste soumis aux dispositions de la clause 6.04.
- 6.03 Le salarié embauché après la date de la signature de la convention doit, dans les trente (30) jours de son embauche, devenir membre du Syndicat sous réserve des dispositions de la clause 6.02.
- 6.04 L'Employeur déduit de la paie de tout salarié régi par la convention un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le Syndicat et le remet au trésorier de ce dernier dans les quinze (15) premiers jours de chaque mois, pour le mois précédent, en y indiquant le numéro des salariés, le nom des salariés, le nombre d'heures, le revenu admissible et le montant de cotisations payé pour chacun. Le Syndicat donne un avis de quinze (15) jours à l'avance de tout changement du montant de la cotisation.

Toute correspondance administrative relative à la déduction des cotisations syndicales s'effectue entre la Direction de la gestion du capital humain et le trésorier du Syndicat.

ARTICLE 7 REPRÉSENTATION SYNDICALE

- 7.01 Les fonctions du représentant syndical sont entre autres les suivantes :
- a) Assister ou représenter un salarié lors de la soumission d'un grief à la Direction de la gestion du capital humain, ou lors de l'audition d'un grief, ou lors de toute audition devant le Tribunal administratif du travail;
 - b) Assister ou représenter un salarié lors de toute rencontre avec la Direction de la gestion du capital humain ou son représentant, dans le cadre de la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 25 de la convention;
 - c) Représenter les salariés aux réunions des différents comités prévus à la convention.

AMCEUR
LR

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

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

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

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

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

Handwritten signatures and initials in black ink, including what appears to be 'AB', 'LR', and other illegible marks, located in the bottom right corner of the page.

LOCAL POUR LA TENUE DE RÉUNIONS

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

ARTICLE 8 LIBÉRATIONS SYNDICALES

- 8.01 Trois (3) représentants syndicaux peuvent être libérés temporairement de leur travail, sans perte de salaire ni avantages sociaux et sans remboursement, après avoir avisé leur supérieur immédiat, pour la durée de toute séance de négociation ou de conciliation.
- 8.02 La Direction de la gestion du capital humain libère cinq (5) représentants syndicaux désignés officiellement par le Syndicat pour participer aux congrès de ses instances ou à des sessions d'étude de nature syndicale; deux (2) autres représentants syndicaux peuvent être libérés pour de telles activités à la condition que les besoins du service le permettent et sous réserve des clauses 8.03 et 8.05.
- 8.03 Pour bénéficier des absences mentionnées à la clause 8.02, le Syndicat transmet à la Direction de la gestion du capital humain, au moins deux (2) semaines à l'avance, une demande écrite.

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

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

- 8.04 Les officiers du Syndicat peuvent, pour voir à l'administration courante des affaires du Syndicat, obtenir des permis d'absence sans perte de salaire ni avantages sociaux sur autorisation préalable des représentants de l'Employeur; la demande d'absence devra être faite au moins quarante-huit (48) heures à l'avance, à la Direction de la gestion du capital humain avec copie, dans la mesure du possible, au supérieur immédiat.

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

8.06 Le nombre et la répartition des salariés représentés dans les différentes directions et services de la Ville, le Syndicat bénéficie, pour l'ensemble des salariés, d'une banque maximale de neuf cent trente-cinq (935) heures par année complète, excluant le président conformément à la lettre d'entente portant sur la libération du président ou de la présidente du Syndicat canadien de la fonction publique, section local 2927.

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

8.07 Si le nombre d'heures de libérations prises par application des articles 8.02 et 8.04 excède le nombre maximal (neuf cent trente-cinq (935) heures/année) prévu à la banque d'heures mentionnée à la clause précédente, le salaire d'un salarié libéré au-delà de ces heures est maintenu ainsi que ses avantages sociaux, le tout sujet à remboursement par le Syndicat suivant les modalités prévues à la clause 8.08.

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

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

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

Handwritten signatures and initials in black ink, including 'AJH', 'LR', 'JE', and 'YR'.

ARTICLE 9 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

9.01 Sous réserve des horaires particuliers et de l'horaire variable, la semaine régulière de travail est de trente-cinq (35 h) heures, sept (7 h) heures par jour, du lundi au vendredi inclusivement avec une heure de repas.

L'Employeur détermine l'horaire applicable aux employés en fonction des besoins particuliers de chaque direction.

Pour les fins de la présente, l'horaire pouvant être appliqué aux employés est situé entre huit (8 h) heures et dix-sept (17 h) heures avec une heure de repas, pouvant se situer entre onze heures trente (11 h 30) et quatorze heures (14 h) ou de huit heures trente (8 h 30) à midi (12 h) et de treize (13 h) heures à seize heures trente (16 h 30).

9.02 Tout salarié a droit, sans perte de traitement, à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée régulière de travail, prise vers le milieu de cette demi-journée, en tenant compte des besoins du service.

9.03 L'Employeur peut, occasionnellement et pour des périodes ne dépassant pas six (6) mois, prolonger les heures de travail des salariés réguliers à temps partiel jusqu'à concurrence du nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévues précédemment. Dans ce cas, il doit obtenir le consentement du salarié. Les heures ainsi travaillées sont rémunérées au taux de salaire horaire régulier prévu pour la fonction.

L'Employeur privilégie, au sein de la direction, l'utilisation des salariés réguliers à temps partiel pour la réalisation du surcroît d'ouvrage. Les heures ainsi rémunérées sont payées au taux de salaire horaire régulier prévu pour la fonction. Ce paragraphe ne s'applique pas au salarié qui bénéficie d'un congé sans solde à temps partiel.

9.04 Lorsqu'à l'occasion, les salariés désirent échanger entre eux leur horaire de travail, incluant un horaire particulier, tel qu'établi, ils doivent obtenir l'autorisation du supérieur immédiat. Dans un tel cas, les dispositions du travail en temps supplémentaire ne s'appliquent pas.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including 'MJE', 'LR', and other illegible marks.

HORAIRES PARTICULIERS

9.05 POUR LES SALARIÉS AUX LOISIRS

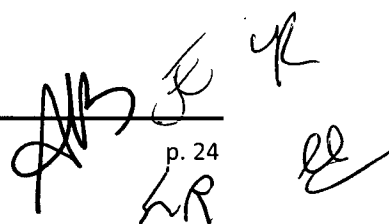
- A) L'horaire de travail des salariés aux Loisirs est établi par l'Employeur suivant les besoins du service entre six heures (6 h) et vingt-trois heures (23 h).
- B) L'horaire peut s'étendre sur sept (7) jours et comporter un maximum de quarante (40) heures régulières par semaine.
- C) Dans la mesure du possible, les salariés sont avisés de leur horaire ou du changement à leur horaire au moins quatre (4) jours à l'avance; cependant, tel avis peut leur être donné dans un délai moindre pour tenir compte des contraintes au niveau de la clientèle.

9.06 POUR LES SALARIÉS TEMPORAIRES ET LES SALARIÉS RÉGULIERS À TEMPS PARTIEL

- A) L'horaire des salariés temporaires est établi par l'Employeur suivant les besoins du service.
- B) L'horaire des salariés réguliers à temps partiel est établi par l'Employeur suivant les besoins du service à l'intérieur des heures de la semaine et de la journée régulière de travail s'appliquant aux salariés réguliers à temps plein du titre d'emplois visé.

9.07 POUR CERTAINS SALARIÉS DU SERVICE DES BIBLIOTHÈQUES ET DES LETTRES

- A) L'horaire des commis services publics aux bibliothèques et des techniciens en documentation est établi par l'Employeur suivant les besoins du service en respectant les paramètres suivants :
 - Du lundi au dimanche;
 - Les heures sont fixées entre huit heures (8 h) et vingt-deux heures (22 h);
 - Il y a deux (2) jours de congé hebdomadaire consécutifs.
- B) L'horaire des commis aux services techniques est établi par l'Employeur selon les paramètres suivants :
 - Du lundi au vendredi inclusivement;
 - Trente-deux heures et demie (32,5) par semaine;



- Les heures sont fixées entre huit heures trente (8 h 30) et douze heures (12 h) et de treize heures trente (13 h 30) à seize heures trente (16 h 30);
 - À compter du 1^{er} lundi de juin au vendredi précédent la fête du Travail, la journée de travail est établie comme suit : de huit heures trente (8 h 30) et douze heures (12 h) et de treize heures (13 h) à seize heures (16 h).
- C) L'horaire en vigueur pour ces salariés apparaît à l'annexe « B » ; tel horaire peut être modifié par l'Employeur, après consultation du Syndicat au Comité des relations du travail et suivant un avis donné au Syndicat et au salarié visé au moins sept (7) jours à l'avance.
- D) Les techniciens en documentation dont les heures se situent entre 8 h et 16 h, du lundi au vendredi, bénéficient des dispositions prévues à l'article 11 intitulé « Jours chômés et payés ».

9.08 POUR LES RÉPARTITEURS

Les horaires des répartiteurs sont établis par l'Employeur en fonction des besoins du service et en respectant les paramètres suivants :

- A) **Équipes sur horaire rotatif**
- Quatre équipes en rotation;
 - Du dimanche au samedi;
 - Les heures sont de six heures trente (6 h 30) à dix-huit heures trente (18 h 30) et dix-huit heures trente (18 h 30) à six heures trente (6 h 30);
 - Douze (12) heures par jour;
 - Cycle de cent cinquante-six (156) heures (trente-neuf (39) heures travaillées en moyenne par semaine et trente-neuf (39) heures payées, sur quatre (4) semaines);
- B) **Répartiteurs sur horaire spécifique**
- Du dimanche au samedi;
 - Les heures sont de neuf (9) heures à vingt et une (21) heures;
 - Douze (12) heures par jour;
 - Cycle de cent cinquante-six (156) heures (trente-neuf (39) heures travaillées en moyenne par semaine et trente-neuf (39) heures payées, sur quatre (4) semaines);
- C) **Répartiteurs – saison estivale**
- Du 15 juin au 15 septembre;
 - Du lundi au vendredi;

[Handwritten signatures and initials: LR, SE, LR, LR]

- Les heures sont de onze (11) heures à dix-neuf (19) heures, huit (8) heures par jour, quarante (40) heures par semaine;

D) Répartiteurs principaux

- Du lundi au vendredi;
- Les heures sont de sept (7) heures à quinze (15) heures et de huit (8) heures à seize (16) heures;
- Huit (8) heures par jour;
- Quarante (40) heures travaillées et payées par semaine.

9.09 POUR LES TECHNICIENS EN PRÉVENTION INCENDIE

L'horaire des techniciens en prévention incendie est établi par l'Employeur en respectant les paramètres suivants :

- Du lundi au vendredi;
- Les heures sont de huit heures (8 h) à dix-sept heures quarante (17 h 40) par semaine avec une heure de repas.

9.10 A) Pour le chef magasinier

Du lundi au vendredi huit (8) heures par jour :
De huit (8) heures à seize heures trente (16 h 30)
Quarante (40) heures par semaine

B) Pour les commis magasiniers

Horaire 1

Du lundi au vendredi huit (8) heures par jour :
De sept (7) heures à quinze heures trente (15 h 30)
Quarante (40) heures par semaine

Horaire 2

Du lundi au vendredi huit (8) heures par jour :
De sept (7) heures à quinze heures quarante-cinq (15 h 45)
Quarante (40) heures par semaine

Horaire 3

Du lundi au vendredi huit (8) heures par jour :

Handwritten signatures and initials:
AM
LR
E CR
SR

De six heures trente (6 h 30) à quinze (15) heures
Quarante (40) heures par semaine

Horaire 4

Du lundi au vendredi huit (8) heures par jour
De huit (8) heures à seize heures trente (16 h 30)
Quarante (40) heures par semaine

C) Pour les aviseurs techniques

L'horaire des aviseurs techniques est établi par l'Employeur en respectant les paramètres suivants :

Du lundi au vendredi;
Les heures sont de six heures trente (6 h 30) à quinze (15) heures, quarante (40) heures par semaine.

D) Pour les commis aux pièces à conviction et équipements

L'horaire des commis aux pièces à conviction et équipements est établi par l'Employeur en respectant les paramètres suivants :

Du lundi au vendredi;
Les heures sont de sept heures (7 h) à seize heures (16 h), quarante (40) heures par semaine avec une heure de repas.

E) Pour les techniciens en gestion industrielle

L'horaire des techniciens en gestion industrielle est établi par l'Employeur en respectant les paramètres suivants :

Du lundi au vendredi;
Les heures sont de sept heures (7 h) à seize heures (16 h), quarante (40) heures par semaine avec une heure de repas.

F) Pour les techniciens en équipements motorisés

L'horaire des techniciens en équipements motorisés est établi par l'Employeur en respectant les paramètres suivants :

Du lundi au vendredi;
Les heures sont de sept heures trente (7 h 30) à seize heures trente (16 h 30), quarante (40) heures par semaine avec une heure de repas.

AM
LR
JE
YR
OR

G) Pour le technicien en électronique (contrôle)

L'horaire du technicien en électronique est établi par l'Employeur en respectant les paramètres suivants :

Du lundi au vendredi;

Les heures sont de huit heures (8 h) à seize heures trente (16 h 30), quarante (40) heures par semaine avec une demi-heure de repas.

H) Pour le secteur aquatique

Horaire de travail

L'horaire de travail est fait selon les besoins de l'Employeur et suivant la durée d'emploi et la disponibilité du salarié.

I) Technicien en génie civil (Travaux publics) - Cet horaire s'applique à compter du 1^{er} janvier 2020

L'horaire de travail des techniciens en génie civil est établi par l'Employeur en respectant les paramètres suivants :

Du lundi au vendredi :

Les heures sont de sept heures trente (7 h 30) à seize heures trente (16 h 30), quarante (40) heures par semaine avec une heure de repas.

J) Technicien en éclairage public

L'horaire de travail des techniciens en éclairage public est établi par l'Employeur en respectant les paramètres suivants :

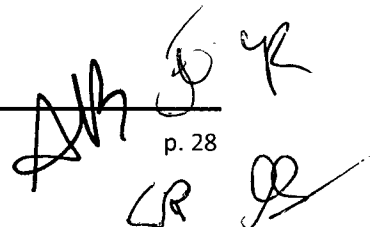
Du lundi au vendredi :

La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures à raison de huit (8) heures de travail par jour.

9.11 Pour les préposés à l'information policière et pour l'agent principal à l'information policière

A) L'horaire des préposés à l'information policière est établi par l'Employeur en respectant les paramètres suivants :

- En rotation;
- Du lundi au vendredi;



- Les heures sont de sept heures (7 h) à quinze heures (15 h) et quinze heures (15 h) à dix-huit heures (18 h) et dix-neuf heures (19 h) à vingt-trois heures (23 h), sept (7) heures par jour, avec une heure de repas;
 - Une (1) semaine sur trois (3), travaille le soir.
- B) L'horaire de l'agent principal à l'information policière est établi par l'Employeur, suivant les besoins du service, en respectant les paramètres suivants :
- Du lundi au vendredi;
 - Les heures sont de sept heures (7 h) à vingt-trois heures (23 h), trente-cinq (35 h) heures par semaine.

HORAIRE VARIABLE

PRINCIPES DE BASE

9.12 L'Horaire variable est un aménagement des heures de travail selon lequel le salarié soumet à la direction un horaire qui respecte les conditions suivantes :

QUALITÉ DU SERVICE

9.13

- a. L'application de l'horaire variable ne doit pas diminuer ou entraver la qualité ou la quantité des services offerts ou la période d'ouverture au public.
- b. Il appartient à la direction concernée de déterminer si un horaire variable peut ou non être appliqué dans une direction. Il y a donc des salariés qui ne peuvent bénéficier des horaires variables, étant donné la nature de leurs fonctions et des besoins des directions.

Il doit y avoir en tout temps le personnel compétent requis. Le supérieur immédiat peut, au besoin, désigner le personnel requis.

- c. En tout temps, la Ville ou le Syndicat peuvent cesser l'application de l'horaire variable dans une ou plusieurs directions ou avec un ou plusieurs salariés d'une même direction après avis de cinq (5) jours.
- d. L'application d'un horaire variable ne doit pas avoir pour effet d'entraîner le paiement de temps supplémentaire qui n'aurait pas découlé de l'application de l'horaire normal.

Handwritten signatures and initials:
AM, LR, CE, and other illegible marks.

HEURES DE TRAVAIL

- 9.14 Le salarié peut étaler sur une période de référence de deux (2) semaines complètes, les heures régulières de travail qu'il doit effectuer selon la semaine régulière de travail qui lui est applicable, et ce, sur neuf (9), neuf et demi (9,5) ou dix (10) jours ouvrables le nombre d'heures normales de travail.
- 9.15 À chaque période de référence de deux (2) semaines complètes, le salarié peut, avec l'autorisation préalable du supérieur immédiat, accumuler une banque d'heures. Il peut choisir de les utiliser par l'une des façons suivantes :
- Une demi-journée normale de travail par deux (2) semaines
 - Une demi-journée normale de travail par semaine
 - Une journée normale de travail aux deux (2) semaines

Les heures accumulées doivent être utilisées à un moment convenu par le salarié et son supérieur immédiat pendant la période de référence.

Toutefois, le salarié et le supérieur immédiat peuvent s'entendre pour modifier le moment de l'absence pourvu que les conditions du présent article soient respectées.

- 9.16 Le salarié doit accomplir au minimum 28 h de travail par semaine dans la période de référence.
- 9.17 Sous réserve des articles 9.14 et 9.15, les heures d'amplitude sont celles durant lesquelles un salarié peut effectuer sa journée de travail. Ce sont les heures maximales à l'intérieur desquelles un salarié peut situer ses heures de travail. Les heures d'amplitude sont de 7 h à 18 h, un salarié ne peut effectuer plus de neuf (9) heures de travail par jour.

HEURES DE PRÉSENCE OBLIGATOIRES – PLAGES FIXES

- 9.18 Les salariés doivent être obligatoirement au travail aux heures suivantes:
- Matin : 9 h à 11 h 30
 - Après-midi : 14 h à 16 h

Toute absence pendant ces périodes de présence obligatoire doit être préalablement autorisée par le supérieur immédiat.

9.19 À la fin de chaque période de référence de deux (2) semaines complète, le salarié, qui n'a pas complété son nombre d'heures normales de travail selon la semaine régulière de travail qui lui est applicable, voit réduire son salaire d'un montant équivalent.

De plus, le salarié ayant accompli un nombre d'heures de travail supérieur aux heures normales de travail, sans autorisation préalable, ne reçoit aucune compensation monétaire ou en temps pour ces heures.

PLAGE MOBILE

9.20 Heures pendant lesquelles la présence au travail est facultative et à l'intérieur desquelles le salarié peut choisir ses heures d'arrivée et de départ.

- Matin : 7 h à 9 h
- Midi : 11 h 30 à 14 h
- Soir : 16 h à 18 h

PÉRIODE DE REPAS

9.21 Une période de repas minimale de quarante-cinq (45) minutes est obligatoire. La période de repas doit se situer entre 11 h 30 et 14 h.

PÉRIODE DE REPOS

9.22 Un salarié ne peut réduire ses heures normales de travail en raison du fait qu'il n'a pas bénéficié de la période de repos prévue à l'article 9.02 de la convention collective.

HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES

9.23 Nonobstant l'article 9.01 de la convention collective, les heures travaillées à la demande du supérieur immédiat, en dehors de l'horaire soumis et accepté pour la période de référence, sont considérées comme du travail en temps supplémentaire.

ABSENCE POUR MALADIE, VACANCES ET AUTRES

9.24 L'Employeur se réserve le droit de mettre fin à l'application d'un horaire variable en raison d'une absence pour maladie, vacances et autres absences d'un employé de la direction concernée.

CONGÉS DIVERS

- 9.25 Aux fins d'application des présentes, lors d'une absence pour un congé férié, mobile, maladie, social ou vacances, l'Employeur débite la banque de l'employé d'un nombre d'heures équivalent à ce que l'employé devait effectuer la ou les journées d'absence, selon l'horaire variable soumis et approuvé. Des ajustements peuvent être nécessaires en fin d'année.
- 9.26 Une demi-journée équivaut au nombre d'heures normalement accompli dans cette partie de journée.

RETARDS - DÉPARTS HÂTIFS

- 9.27 Toute absence, sans autorisation du supérieur immédiat pendant les heures de présence obligatoire, est considérée comme un retard ou un départ hâtif.

ENREGISTREMENT DU TEMPS

- 9.28 Tout salarié doit suivre les directives émises par la Ville relativement à l'utilisation de la feuille de temps électronique.

APPLICATION

- 9.29 Les problèmes d'application ou autres, qui peuvent se présenter, peuvent être soumis au comité de relations du travail, pour étude et solution et dans une optique de conciliation travail - vie personnelle, mais ne pourront faire l'objet d'un grief ou d'arbitrage.

ARTICLE 10 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 10.01 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 constitue du travail en temps supplémentaire.
- 10.02 A) Malgré la clause 10.01, pour un salarié temporaire ou un salarié régulier à temps partiel, seul le temps expressément requis par l'Employeur et effectué en dehors de la journée régulière de travail ou de la semaine régulière de travail applicable

Handwritten signatures and initials: AM, LR, YR, and a large stylized signature.

au salarié régulier à temps plein dans le même titre d'emplois en vertu de l'article 9 constitue du travail en temps supplémentaire.

B) Pour le salarié aux Loisirs, malgré la clause 10.01, seul le temps expressément requis par l'Employeur et effectué au-delà de quarante (40) heures dans une semaine constitue du travail en temps supplémentaire.

10.03 A) Pour les répartiteurs réguliers, le travail en temps supplémentaire est le travail expressément requis au-delà de sa journée régulière de travail ou au-delà de la moyenne hebdomadaire de ses heures sur un cycle complet.

B) Pour un répartiteur temporaire intégré dans un horaire pour un cycle complet, seul le temps expressément requis par l'Employeur au-delà de la moyenne hebdomadaire des heures sur le cycle complet constitue du travail en temps supplémentaire.

10.04 Le travail en temps supplémentaire est normalement accordé au salarié qui a commencé le travail durant ses heures régulières.

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

La présente clause n'a pas pour effet d'empêcher le supérieur immédiat de confier tout travail à un salarié temporaire en temps régulier, ou tout travail en temps régulier à un salarié régulier de la même direction ou du même bâtiment, et ce, par titres d'emplois.

10.06 Aucun salarié ne sera obligé d'effectuer plus de trois heures et demie (3,5) de travail en temps supplémentaire en plus de sa journée régulière de travail. Malgré ce qui précède, pour un motif revêtant un caractère exceptionnel ou d'urgence, le salarié répartiteur peut être tenu de travailler jusqu'à six (6) heures en temps supplémentaire après son horaire régulier.

10.07 Le salarié qui effectue du travail en temps supplémentaire est rémunéré pour le nombre d'heures effectuées de la façon suivante :

a) Au taux et demi (cent cinquante pour cent (150 %)) de son salaire régulier;

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left and initials 'LR' and '4R' on the right.

- b) Au taux double (deux cents pour cent (200 %)) de son salaire régulier :
- Si le travail en temps supplémentaire est effectué durant un jour chômé et payé, et ce, en plus du paiement ou de la remise du jour chômé et payé, s'il y a droit;
 - Si le travail en temps supplémentaire est effectué lors d'un jour de repos. Malgré ce qui précède, un salarié absent en raison de l'application de l'horaire variable, n'est pas considéré être en jour de repos pour les fins de la présente.

RAPPEL AU TRAVAIL

- 10.08 A) Le salarié, avisé durant ses heures normales de travail qu'il doit revenir pour effectuer du travail en temps supplémentaire, a droit à un minimum de deux (2) heures au taux de travail en temps supplémentaire applicable.
- B) Un salarié rappelé en temps supplémentaire, en dehors de ses heures régulières de travail, a droit à un minimum de trois heures et demie (3,5) au taux du travail en temps supplémentaire applicable. Ce minimum ne s'applique pas si le travail en temps supplémentaire suit ou précède ses heures régulières de travail.
- C) Tout appel subséquent fait dans la période de trois heures et demie (3,5) du premier appel ne constitue pas, aux fins de cette clause, un second rappel.
- D) Un technicien en informatique, un technicien spécialiste en informatique, un répartiteur principal, un salarié affecté au contrôle du déneigement hivernal, un technicien en prévention incendie rappelé en temps supplémentaire, en dehors de ses heures régulières de travail pour une intervention ou information qui ne nécessite pas un déplacement, a droit à un minimum d'une (1) heure au taux du travail en temps supplémentaire applicable.
- E) Un agent de centre de service à la clientèle rappelé en temps supplémentaire en dehors de ses heures régulières de travail pour des interventions sur le système téléphonique et informatique qui ne nécessitent pas de déplacement a droit à une heure et demie (1,5) au taux du travail en temps supplémentaire applicable.
- F) Tout appel subséquent fait dans la période d'une (1) heure du premier appel ne constitue pas, aux fins de cette clause, un second rappel.
- 10.09 Le salarié qui effectue deux (2) heures ou plus de travail en temps supplémentaire après sa journée régulière de travail a droit à une période de repas de trente (30) minutes

Handwritten signatures and initials: "AR", "LR", "JR", "CR", and a circled "Q".

rémunérées au taux de temps supplémentaire qui s'applique dans la mesure où le travail se continue après cette période.

- 10.10 Cependant, s'il est prévu que la durée du travail en temps supplémentaire peut être de deux (2) heures ou plus, il est loisible au salarié de prendre sa période de repas avant de commencer son travail.
- 10.11 À toutes les trois (3) heures de travail en temps supplémentaire, le salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes rémunérées au taux du travail en temps supplémentaire qui s'applique, telle période pouvant être prise au cours de la deuxième heure de travail en temps supplémentaire.
- 10.12 Il est loisible au salarié de convertir en temps au taux du temps supplémentaire applicable, le travail en temps supplémentaire effectué jusqu'à concurrence d'un maximum de cent cinq (105) heures à l'intérieur d'une même année.

Le maximum équivaut à trois (3) fois le nombre d'heures de la semaine régulière de travail applicable pour les salariés dont la semaine régulière de travail est supérieure à trente-cinq (35) heures.

Lorsque la diminution de la banque de temps s'effectue par la prise de temps, le salarié convient avec son supérieur immédiat du moment de la prise de ces heures.

Pour les salariés temporaires, le temps accumulé devra être repris dans la même affectation à moins d'entente contraire avec son supérieur immédiat.

Le salarié peut à tout moment en cours d'année se faire payer en partie ou en totalité sa banque de temps supplémentaire.

Toute heure accumulée dans la banque de temps supplémentaire est remboursée en janvier de l'année suivante au taux de salaire régulier en vigueur au 31 décembre de l'année précédente.

ARTICLE 11 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

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

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left and several initials (LR, LR, and a stylized mark) on the right.

- La fête des Patriotes (fête de Dollard),
- La fête Nationale,
- La fête du Canada,
- La Fête du Travail,
- L'Action de grâces,
- Du 24 décembre au 2 janvier inclusivement.
- Le Vendredi saint,
- Le lundi de Pâques.

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

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

11.03 Pour bénéficier des jours chômés et payés mentionnés à la clause 11.01, le salarié doit être présent à son travail le jour ouvrable 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 collective; un salarié ne peut toutefois bénéficier du paiement d'un jour chômé et payé si cette absence autorisée est sans solde et de plus de cinq (5) jours ouvrables.

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

Chaque congé équivaut à sept (7) heures pour le salarié dont la semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures et à huit (8) heures pour celui dont la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures. Pour le salarié ayant une semaine de travail autre, les heures du congé sont ajustées au prorata.

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

11.05 Lorsqu'un jour chômé tombe un samedi, il est déplacé au vendredi précédent et, lorsqu'il tombe un dimanche, il est reporté au lundi.

11.06 Si un de ces jours chômés tombe au cours des vacances annuelles payées, le salarié peut à son choix:

- a) Soit prolonger ses vacances annuelles d'une journée;
- b) Soit prendre une journée additionnelle de congé qui sera fixée après entente avec son supérieur immédiat.

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT LES RÉPARTITEURS

- 11.07 A) Les clauses 11.01 à 11.06 ne s'appliquent pas aux répartiteurs.
- B) Ces salariés bénéficient en lieu et place des jours chômés et payés mentionnés à la clause 11.01 d'un nombre d'heures de congé par année équivalant à huit (8) heures pour chacun des jours visés à la clause 11.01; ainsi, si dans une année il y a, en vertu de la clause 11.01, quatorze (14) jours chômés, ces salariés bénéficient d'une banque de cent douze (112) heures (14 X 8).
- C) Les heures créditées aux salariés doivent être prises après entente avec l'Employeur, compte tenu des besoins du service; les heures non prises au 31 décembre de chaque année sont monnayables à leur valeur au 31 décembre, et ce, avant le 1^{er} février de l'année suivante. Les heures créditées en vertu du présent paragraphe sont réduites au prorata du temps régulier travaillé dans l'année à titre de salarié régulier.
- D) En plus des heures créditées mentionnées au paragraphe B), les répartiteurs bénéficient de seize (16) heures par année en congé mobile pris à une date à convenir avec l'Employeur qui tient compte des besoins du service. Ces heures sont réduites au prorata du temps régulier travaillé dans l'année à titre de salarié régulier.
- E) Lorsque les répartiteurs sont appelés à travailler, soit le Jour de l'An, le lendemain du jour de l'An, Vendredi saint, fête Nationale, fête du Canada, Fête du Travail, le 24 décembre, le 25 décembre ou le 26 décembre, ils sont alors rémunérés à leur taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %).

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT LES TECHNICIENS EN DOCUMENTATION VISÉS PAR L'ARTICLE 9.07 ET LES COMMIS SERVICES PUBLICS AUX BIBLIOTHÈQUES

- 11.08 A) Les clauses 11.01 à 11.06 ne s'appliquent pas aux techniciens en documentation visés par l'article 9.07 et aux commis services publics aux bibliothèques.

[Handwritten signatures and initials]
E
LR
K
D

- B) Ces salariés bénéficient en lieu et place des jours chômés et payés mentionnés à la clause 11.01 d'un nombre d'heures de congé par année équivalant à six heures et demie (6,5) pour chacun des jours visés à la clause 11.01.

Ainsi, si dans une année il y a, en vertu de la clause 11.01, quatorze (14) jours chômés, les salariés bénéficient d'une banque de quatre-vingt-onze (91) heures (14 x 6,5).

- C) Les heures créditées au salarié peuvent être prises après entente avec l'Employeur compte tenu des besoins du service. Les heures non prises au 31 décembre de chaque année sont monnayables à leur valeur au 31 décembre, et ce, avant le 1^{er} février de l'année suivante. Les heures créditées en vertu du présent paragraphe sont réduites au prorata du temps régulier travaillé dans l'année à titre de salarié régulier.

Lorsqu'un jour est férié suivant l'article 11.01, et que la bibliothèque est fermée, le salarié doit prendre l'équivalent de sa journée normale de travail dans sa banque.

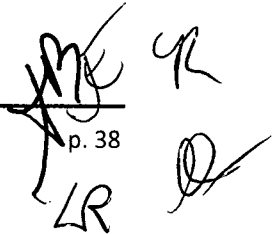
- D) En plus des heures créditées mentionnées au paragraphe B), les salariés bénéficient de treize (13) heures par année en congé mobile prises à une date à convenir avec l'Employeur qui tient compte des besoins du service. Ces heures sont réduites au prorata du temps régulier travaillé dans l'année à titre de salarié régulier.

ARTICLE 12 VACANCES ANNUELLES

12.01 Aux fins du présent article, l'année de référence signifie la période de temps pendant laquelle le salarié a acquis progressivement le droit à ses vacances et cette période s'étend du 1^{er} janvier d'une année au 31 décembre de la même année.

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

- a) Moins d'un (1) an de service : un (1) jour par mois, maximum dix (10) jours;
- b) Après un (1) an de service : dix (10) jours;
- c) Après deux (2) ans de service : quinze (15) jours;
- d) Après cinq (5) ans de service : vingt (20) jours;
- e) Après dix (10) ans de service : vingt-trois (23) jours;
- f) Après quinze (15) ans de service : vingt-cinq (25) jours;



- g) Après vingt (20) ans de service : vingt-huit (28) jours;
- h) Après vingt-cinq (25) ans de service : trente (30) jours;
- i) Après trente (30) ans de service : trente-cinq (35) jours.

B) Table d'équivalence en heures

	35 HEURES/SEMAINE	40 HEURES/SEMAINE	ÉQUIVALENCE JOURS
1 AN	70	80	10
2 ANS	105	120	15
5 ANS	140	160	20
10 ANS	161	184	23
15 ANS	175	200	25
20 ANS	196	224	28
25 ANS	210	240	30
30 ANS	245	280	35

N.B. Le prorata est appliqué pour les salariés ayant une semaine régulière autre que trente-cinq (35) ou quarante (40) heures par semaine et il y a lieu de faire les ajustements en conséquence.

- C) Malgré ce qui précède, un salarié ayant cumulé un droit à davantage de jours de vacances dans son ancienne ville (constituant la nouvelle ville de Lévis au 1^{er} janvier 2002) conserve son droit jusqu'au moment où il sera équivalent à celui de la nouvelle ville.

12.03 Aux fins du présent article, un mois de service est un mois où le salarié reçoit une rémunération pour plus de la moitié des jours ouvrables.

12.04 Dans le cas du sous-paragraphe d) de la clause 12.02 A), si un salarié n'a pas encore acquis cinq (5) ans de service au 1^{er} janvier de l'année concernée, mais qu'il doit l'acquérir avant le 31 décembre suivant, il a droit à une anticipation du bénéfice de vacances comme s'il avait déjà accumulé cinq (5) ans de service.

12.05 Afin de permettre aux salariés de manifester leurs choix de vacances, la Direction de la gestion du capital humain affiche, au plus tard le 15 février de chaque année, une liste

Handwritten signatures and initials: AM, LR, JE, UK, and other marks.

des salariés, indiquant le nombre de jours de vacances auxquels chacun a droit et l'ancienneté de chacun.

- 12.06 Les salariés doivent exprimer leurs choix de vacances au plus tard le 31 mars de chaque année.
- 12.07 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 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 sept (7) jours de vacances en période d'un ou multiple d'un (1) jour. L'Employeur peut, pour des motifs sérieux, refuser le fractionnement.
- 12.08 Aucun salarié ne peut exiger, lors de son premier choix, de fixer plus de trois (3) semaines consécutives de vacances. Ces modalités n'empêchent pas d'avoir plus de trois (3) semaines consécutives.
- 12.09 Pour l'année du départ à la retraite, le salarié aura droit à une (1) semaine de vacances de plus que ce qui est prévu à la clause 12.02.
- 12.10 Un salarié qui se marie aura priorité pour le choix d'une première semaine de vacances, le choix de ses semaines de vacances restantes s'effectuant selon les dispositions prévues au présent article.
- 12.11 Un salarié dont la conjointe donne naissance à un enfant ou le salarié qui adopte dans le cadre d'un programme d'adoption régulier ou dans le cadre du programme famille d'accueil banque mixte, pourra choisir ses vacances lors de la période où un tel événement se produit.
- 12.12 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.

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

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

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

- 12.18 Les vacances annuelles ne sont pas cumulatives d'année en année et ne peuvent être remplacées en aucun temps et sous aucun prétexte par de l'argent, sauf dans des cas exceptionnels et avec l'accord de la Direction de la gestion du capital humain. Un salarié qui a été absent en raison d'une invalidité de longue durée, d'un congé de conciliation travail-famille (article 29) ou d'une autre raison jugée acceptable par la Direction de la gestion du capital humain, peut demander un report de vacances à l'année subséquente qui devront être prises dans les quatre (4) premiers mois.

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

CESSATION D'EMPLOI

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

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

12.20 Dans le cas du décès d'un salarié, l'Employeur verse à ses ayants droit ou héritiers légaux, l'indemnité de vacances qu'il a acquise.

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

ARTICLE 13 CONGÉS SOCIAUX

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

DÉCÈS

13.02 A) conjoint, enfant, enfant du conjoint, père, mère : cinq (5) jours ouvrables.

B) frère, sœur, beau-père, belle-mère : quatre (4) jours ouvrables à compter du décès ou du lendemain du décès.

C) bru, gendre, belle-sœur, beau-frère, grand-père, grand-mère, petit fils, petite fille, oncle, tante, neveu, nièce du salarié ou de son conjoint : le jour des funérailles.

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

AM
LR
EY
Q

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

MARIAGE

13.04

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

DÉMÉNAGEMENT

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

INCENDIE OU INONDATION

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

AFFAIRES LÉGALES

13.07

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

- 13.08 Dans le cas du décès d'un conjoint, d'un enfant, d'un enfant du conjoint, du père ou de la mère, des congés sociaux auxquels un salarié peut avoir droit en vertu du présent article sont reportables s'ils coïncident avec ses vacances en vertu de la convention. Tous autres congés sociaux ne sont pas accordés et ne sont pas reportables s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances en vertu de la convention. En aucun cas, un salarié ne peut recevoir plus de salaire que s'il était demeuré au travail.
- 13.09 Dans tous les cas, le salarié prévient son supérieur immédiat et produit à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation de ces faits.

ARTICLE 14 CONGÉ SANS SOLDE ET CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

- 14.01 Un salarié désirant un congé sans solde, pour une raison personnelle, peut faire sa demande directement à la Direction de la gestion du capital humain. La Direction de la gestion du capital humain peut accepter ou refuser la demande, à sa discrétion, sauf dans les cas suivants où elle est automatiquement acceptée.
- a) Lorsque le congé sans solde est aux fins d'études à temps plein d'une durée fixe minimale d'une année scolaire et maximale de deux (2) années scolaires.
 - b) Lorsque le salarié a accumulé cinq (5) ans de service auprès de l'Employeur et demande un congé sans solde d'une durée fixe minimale de trois (3) mois et maximale d'un (1) an. Un salarié ne peut se prévaloir du présent paragraphe qu'une fois durant sa carrière, à moins d'accord entre l'Employeur et le Syndicat.
 - c) Maladie grave de son conjoint(e), de son enfant, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur (maximum 24 mois);
 - d) Acte criminel sur l'un de ses enfants mineurs ou ceux de son conjoint (maximum 24 mois).
 - e) Disparition de l'un de ses enfants ou ceux de son conjoint (maximum 24 mois).
 - f) Décès de son conjoint ou enfant (incluant ceux du conjoint) en raison d'un suicide ou acte criminel (maximum 24 mois).

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

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

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

CONGÉ SANS SOLDE À TEMPS PARTIEL

14.03 Un salarié régulier à temps complet ayant au moins deux (2) ans de service désirant un congé sans solde à temps partiel doit faire sa demande à la direction concernée et à la Direction de la gestion du capital humain. La Direction de la gestion du capital humain peut accepter ou refuser la demande, à sa discrétion. Ce congé sans solde ne peut être supérieur à deux (2) jours par semaine.

Ce congé sans solde à temps partiel est d'une durée minimale de vingt-six (26) semaines et d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines à moins d'entente entre la Direction de la gestion du capital humain et le salarié concerné.

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

Une fois le congé accordé, sa durée et ses modalités ne peuvent être modifiées sans le consentement de la Direction de la gestion du capital humain et du salarié concerné. Toutefois, si au cours de la période prévue pour le congé sans solde à temps partiel le salarié obtient un nouveau poste, son congé sans solde à temps partiel cesse au moment de son entrée en fonction dans le nouveau poste. Le salarié à temps complet qui se prévaut des dispositions du présent article est considéré comme un salarié à temps partiel pendant la durée du congé sans solde à temps partiel. Cependant, le salarié accumule son ancienneté, conserve sa date d'avancement d'échelon actuelle. À la fin de son congé sans solde à temps partiel, le salarié reprend son poste.

Un salarié ne peut se prévaloir du présent article qu'une fois durant sa carrière, à moins d'accord entre la Direction de la gestion du capital humain et le Syndicat.

14.04 Il ne peut y avoir plus d'un salarié par service en congé sans solde simultanément, sauf avec autorisation du directeur de la direction visée. Les congés sans solde sont accordés

selon les périodes disponibles au fur et à mesure que le choix s'effectue selon l'ordre d'ancienneté des salariés qui en font la demande.

- 14.05 Durant son absence, le salarié en congé sans solde est sujet aux dispositions ci-après :
- a) Il continue d'accumuler son ancienneté, mais n'accumule pas de vacances;
 - b) Il doit participer aux différents régimes d'assurance collective prévus, à l'exception de l'assurance-salaire, à la condition qu'il en paie d'avance les primes exigibles ainsi que la part de l'Employeur pendant telle absence;
 - c) Il peut participer au régime de retraite prévu à la convention en payant au début de chaque mois sa part et celle de l'Employeur;
 - d) Il peut se présenter aux examens de promotion; à cette fin, le dernier alinéa de la clause 23.03 s'applique. Si la promotion lui est accordée, il doit prendre charge de sa nouvelle fonction dans les trente (30) jours suivant sa nomination.
- 14.06 L'Employeur remet au salarié l'indemnité correspondante aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde, plus les jours de crédit de maladie alors accumulés, et ce, à moins que le salarié ne choisisse de reporter ces jours à son retour, en partie ou en totalité.
- 14.07 Le salarié peut mettre fin à son congé sans solde avant terme, sur préavis écrit de trente (30) jours à la Direction de la gestion du capital humain.
- 14.08 La Direction de la gestion du capital humain accorde au salarié qui en fait la demande un (1) mois à l'avance, deux (2) semaines de congé sans solde lors de son mariage.

CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

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

DURÉE DU RÉGIME

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

DURÉE DU CONGÉ

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

CONDITIONS D'OBTENTION

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

- a) Être titulaire d'un poste permanent comme salarié à la Ville de Lévis;
- b) Avoir complété cinq (5) années de service pour l'Employeur;
- c) Adresser une demande écrite en précisant :
 - La durée de participation au régime de congé à traitement différé;
 - La durée du congé;
 - Le moment de la prise du congé;
- d) Ne pas être en période d'absence pour maladie ou invalidité lors de l'entrée en vigueur du contrat;
- e) Avoir cumulé, avant son départ, les sommes qui lui seront versées, à titre de salaire, pendant son congé.

DURANT LE CONGÉ

14.13 Durant une telle absence, le salarié :

- a) Conserve et accumule son ancienneté;
- b) Peut se présenter aux examens de promotion; à cet effet, le dernier alinéa de la clause 23.03 s'applique;

- c) Le salarié en congé continue de participer à tous les régimes d'avantages sociaux dont bénéficient les salariés et la Ville maintient sa contribution à ces régimes. Toutefois, le salarié cesse d'accumuler des vacances, journées fériées et journées de maladie monnayables;
- d) La clause 14.06 s'applique au congé à traitement différé en faisant les adaptations nécessaires.

RETOUR

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

MODALITÉS D'APPLICATION

14.15 a) Salaire

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

DURÉE DU CONGÉ	DURÉE DU 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 %

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

b) Régime de retraite

Aux fins d'application des régimes de retraite, chaque année participée au régime de congé à traitement différé équivaut à une année de service et le salaire moyen est établi sur la base du salaire que le salarié aurait reçu s'il n'avait pas participé au

régime. Pendant la durée du régime, la cotisation du salarié au régime de retraite est calculée en fonction du salaire qui sera versé si le salarié ne participait pas au régime.

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

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

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

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

14.17 Les parties conviennent de préciser les annexes « C » (professionnels et l'annexe « C » (cols blancs) de la façon suivante (hypothèse d'un congé du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019) :

Le « traitement auquel il aurait droit en vertu de la convention collective » et mentionné au paragraphe 3 (traitement) des annexes, fait référence aux sommes accumulées, avant son départ, et qui seront versées au salarié pendant son congé, le tout comme mentionné aux paragraphes 14.12 e) et 14.15 a) de la convention collective des professionnels et aux paragraphes 14.12 e) et 14.15 a) de la convention collective des cols blancs;

Concernant les vacances, il est précisé que les articles 14.13 c) et de l'annexe « C » de la convention collective des professionnels et l'article 14.13 c) et 4 de l'annexe « C » de la convention collective des cols blancs est la suivante :

Durant son congé, le salarié continue d'accumuler du service aux fins de l'article 12.02 A) des conventions des professionnels et des cols blancs. Ainsi, s'il avait 10 ans de service au 31 décembre 2018 à son retour le 1^{er} janvier 2020, le salarié col blanc aura 11 ans de service donc 23 jours de vacances sans solde.

Par contre, s'il avait été en congé pour 6 mois (1^{er} janvier au 30 juin 2019), il aurait droit en janvier 2020 à 23 jours de vacances, dont 11,5 jours payés et 11,5 jours sans solde.

ABSENCE POUR CONGÉ DE MATERNITÉ OU PARENTAL

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

RUPTURE DE CONTRAT POUR RAISON DE CESSATION D'EMPLOI, RETRAITE, DÉSISTEMENT OU EXPIRATION DU DÉLAI DE DURÉE DU RÉGIME

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

Les montants déjà déduits sur le traitement du salarié en application du contrat (sans intérêt) moins le montant reçu par le salarié durant le congé.

RUPTURE DE CONTRAT POUR RAISON DE DÉCÈS

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

CONTRAT

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

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature that appears to be 'M. J. Y.' and other initials like 'LR' and 'Q'.

ARTICLE 15 ASSURANCE COLLECTIVE

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

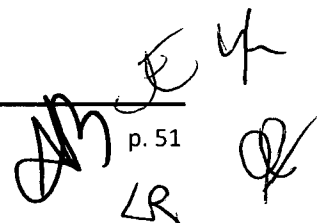
ARTICLE 16 CONGÉS DE MALADIE

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

Pour les fins de l'application de la Loi sur les normes du travail, le crédit de congés de maladie 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.

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

- 16.02 Les jours de maladie non utilisés et non monnayés par le salarié conformément à la clause 16.05 sont cumulatifs d'une année à l'autre, jusqu'à un maximum de douze (12) jours.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large signature, the initials 'LR', and other marks.

- 16.03 Dans sa première année de service et lors de l'année de son départ, les crédits de jours de maladie applicables à un salarié et prévus au présent article s'appliquent au prorata du temps travaillé dans l'année.
- 16.04 Le salarié absent pour cause de maladie utilise sa banque de congés de maladie pendant sa période de carence.
- 16.05 Sous réserve de la possibilité pour le salarié d'accumuler d'année en année ses jours de maladie non pris, et ce, dans la mesure prévue à la clause 16.02, le crédit non utilisé au 31 décembre d'une année est monnayé et payé au taux horaire du salarié en vigueur durant cette période.

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

- 16.06 En cas de départ volontaire, de congédiement ou de décès d'un salarié, la Direction de la gestion du capital humain établira la proportion du crédit annuel auquel un salarié a droit en fonction du nombre de mois d'emploi dans l'année en cours.
- 16.07 Selon le cas, l'Employeur remboursera au salarié (ou à ses ayants droit) le solde non utilisé du crédit ainsi calculé, ou le salarié (ou ses ayants droit) remboursera à l'Employeur, à partir du crédit utilisé auquel il n'a pas droit, dans les deux cas, au salaire du salarié au moment de son départ ou de son décès.
- 16.08 Un salarié avertit son supérieur immédiat ou son représentant désigné, de son absence pour maladie, le plus tôt possible. La Direction de la gestion du capital humain peut exiger un certificat médical du médecin traitant pour toute absence pour maladie de plus de trois (3) jours consécutifs. Dans un tel cas, le coût du certificat est aux frais de l'Employeur.

Cependant, en cas d'absences répétées et jugées non justifiées par la Direction de la gestion du capital humain, un certificat médical peut être exigé pour une absence plus courte.

- 16.09 L'Employeur avance chaque semaine au salarié malade, et ce, pour une période maximale de quatre-vingt-dix (90) jours, un montant équivalant aux prestations qu'il doit recevoir en vertu des dispositions prévues par le régime d'assurance-salaire en

Handwritten signatures and initials: AM, LR, E, K, and a circled mark.

vigueur, à la condition que le salarié lui cède par écrit le montant correspondant desdites prestations.

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

Dans l'éventualité où la compagnie d'assurances refuse la demande de prestation en tout ou en partie, l'Employeur cesse de verser les avances et les dispositions prévues aux clauses 20.18 et 20.19 relatives aux sommes payées en trop s'appliquent. Dans un tel cas, l'Employeur doit préalablement donner un avis écrit de cinq (5) jours au salarié avec copie au Syndicat.

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

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

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

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

ARTICLE 17 SANTÉ ET SÉCURITÉ

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

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

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

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

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

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

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

17.05 Un salarié a droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité, son intégrité physique et psychologique 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 et psychologique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.

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

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

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

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature, the initials 'LR', and other illegible marks.

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

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

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

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

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

Fonctions reliées au rôle de conseil :

- a) Analyser les informations disponibles en matière de santé et de sécurité;
- b) Proposer les priorités d'action à la direction;
- c) Élaborer un plan d'action;
- d) Établir 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 individuelle;
- 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.

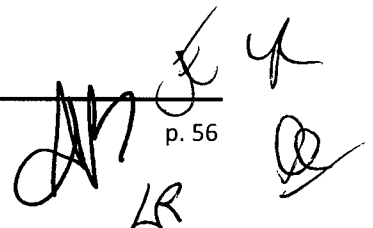
L'Employeur ou la Direction de la gestion du capital humain dépose au Comité de santé et sécurité et au Syndicat tout rapport d'accident du travail impliquant un ou plusieurs salariés.

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

ARTICLE 18 ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE

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

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



- 18.02 L'Employeur met à la disposition des salariés une trousse adéquate de premiers soins à un endroit facilement accessible en tout temps.
- 18.03 Dans le cas d'un salarié souffrant d'une incapacité partielle permanente à la suite d'une maladie, contractée par le fait de son travail, reconnue par la Commission, ou d'un accident du travail l'empêchant de remplir les exigences normales de son poste et déclaré apte par le médecin désigné par la Direction de la gestion du capital humain à retourner au travail, la Direction de la gestion du capital humain, après entente avec le Syndicat et le salarié concerné, établit les modalités de retour au travail du salarié ainsi que sa rémunération.

ARTICLE 19 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 19.01 Dans le cas d'un changement technologique ayant pour 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.

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

- 19.02 Lors d'un changement technologique ayant une incidence sur les conditions de travail des salariés, l'Employeur s'engage à former les salariés dont le travail est affecté par ce changement, sous réserve de leurs aptitudes.
- 19.03 L'Employeur, de concert avec le Syndicat, met tout en œuvre pour permettre aux salariés de s'adapter aux changements technologiques qui peuvent survenir.

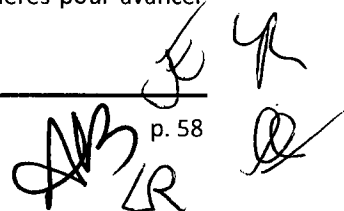
ARTICLE 20 SALAIRES, CLASSES D'EMPLOIS ET PRIMES

- 20.01 Les échelles de salaires (classes salariales et échelons) applicables pour les différentes classes d'emplois des salariés apparaissent à l'annexe « A-1 » de la convention.

DÉTERMINATION DE L'ÉCHELON

- 20.02 Lors de son embauche, un salarié obtient le premier échelon de l'échelle de salaire afférente à sa classe d'emplois.
- 20.03 Malgré ce qui précède, la Direction de la gestion du capital humain peut accorder à un salarié, lors de son embauche, un échelon autre que le premier échelon pour tenir compte de toute expérience qu'il juge pertinente ou pour tenir compte de l'expertise requise ou de la rareté de la main-d'œuvre. La présente clause s'applique après consultation du Syndicat au Comité des relations du travail.
- 20.04 La durée de séjour dans un échelon est normalement d'une année et chaque échelon correspond à une année d'expérience chez l'Employeur.
- 20.05
- 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 2020, l'avancement d'échelon déjà établie au 1^{er} janvier ou 1^{er} juillet, est maintenu.
 - C) Le salarié temporaire ou à temps partiel 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.
 - D) Malgré toute disposition contraire, mais sous réserve de la clause 20.07, l'avancement d'échelon d'un salarié régulier à temps partiel ou d'un salarié temporaire est consenti dès que le salarié visé a travaillé au moins mille huit cent vingt (1820) heures¹ régulières depuis son intégration dans l'échelle ou, suivant le cas, depuis sa dernière date d'avancement d'échelon.
 - E) Le paragraphe D) précédent s'applique au salarié aux Loisirs travaillant au Service des sports et du plein air (secteur aquatique) en remplaçant mille huit cent vingt (1820) heures par quatre cents (400) heures.

¹ Lire deux mille quatre-vingts (2080) heures régulières dans le cas d'un salarié dont la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures par semaine. Pour le salarié dont la semaine hebdomadaire de travail est autre que trente-cinq (35) heures ou quarante (40) heures, le nombre d'heures régulières pour avancer d'échelon est ajusté en conséquence.



F) La présente clause ne s'applique pas au salarié aux Loisirs travaillant au Service du développement social et communautaire (secteur Camp de jour) de la Direction de la vie communautaire, la clause 20.04 lui étant cependant applicable.

20.06 Malgré ce qui précède, l'avancement d'échelon n'est pas accordé dans les cas d'un congé sans solde si, dans ce cas, le salarié n'a pas travaillé au moins six (6) mois dans l'année.

La présente clause ne s'applique pas au salarié aux Loisirs.

20.07 En aucun cas, le salarié ne peut avancer de plus d'un échelon par année.

20.08 Lors d'une promotion, le salarié promu recevra le salaire de sa nouvelle classe d'emplois à l'échelon lui procurant une augmentation au moins équivalente à la différence entre les deux premiers échelons de sa nouvelle classe.

AFFECTATION TEMPORAIRE

20.09 Lorsque l'Employeur a affecté temporairement un salarié à un poste dont le taux de salaire est supérieur dans l'une des deux unités d'accréditation du Syndicat (cols blancs, professionnels), celui-ci reçoit le salaire rattaché à ce poste, selon les dispositions de la clause précédente, à la condition que l'affectation soit d'une durée minimale d'un (1) jour.

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

VERSEMENT DE LA PAIE

20.11 Le salaire est déposé tous les jeudis dans une institution financière située dans la région métropolitaine de Québec et désignée par le salarié.

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

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

Handwritten signatures and initials:
AP, LR, J, UR, and a circled signature.

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

- Le nom de l'Employeur;
- Le nom et le prénom du salarié;
- L'identification de la classe d'emplois du salarié;
- La date du paiement et la période qui correspond au paiement;
- Le nombre d'heures payées au taux normal;
- Le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;
- La nature et le montant des primes, indemnités ou autres allocations;
- Le taux de salaire;
- Le montant du salaire brut;
- La nature et le montant des déductions opérées;
- Le montant du salaire net versé au salarié;
- Le nombre d'heures supplémentaires payées à taux simple;
- Le nombre d'heures dans les banques de temps supplémentaire;
- Le nombre d'heures de vacances, de maladie, de mobiles;
- Le nombre d'heures effectuées pour un salarié temporaire.

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

NOUVELLE CLASSE D'EMPLOIS

20.15 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.

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

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

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

Handwritten signatures and initials: "JR", "LR", and a large stylized signature.

MONTANTS VERSÉS EN TROP ET SOMME DUE

- 20.18 Avant de réclamer d'un salarié des montants qui lui ont été versés en trop, la Direction de la gestion du capital humain 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. La Direction de la gestion du capital humain informe le salarié des modalités de remboursement et de la date du début de la perception des sommes.
- 20.19 Lors du départ d'un salarié, toute somme demeurant due à l'Employeur est exigible dans sa totalité et peut être retenue sur tout montant dû au salarié.
- 20.20 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 (1) semaine à l'avance.

PRIMES

PRIME DE CHEF D'ÉQUIPE

- 20.21 L'Employeur peut requérir d'un salarié qu'il agisse comme chef d'équipe et, dans ce cas, le salarié visé a droit à une prime pour chaque heure travaillée où il agit comme tel :

La prime est de:

2019		2020		2021		2022	2023
1 ^{er} janvier	1 ^{er} janvier	1 ^{er} juillet	1 ^{er} janvier	1 ^{er} juillet	1 ^{er} juillet	1 ^{er} juillet	1 ^{er} janvier
	1%	1%	1%	1%		2%	2%
2,24 \$	2,26 \$	2,28 \$	2,30 \$	2,32 \$		2,37 \$	2,42 \$

PRIME DE SOIR OU DE NUIT

- 20.22 Les salariés travaillant sur un quart de soir ou de nuit bénéficient d'une prime horaire pour chaque heure travaillée entre 18 h et 7 h.

Handwritten signatures and initials:
AM, LR, JE, Y, and other illegible marks.

La prime est de:

2019	2020		2021		2022	2023
1 ^{er} janvier	1 ^{er} janvier	1 ^{er} juillet	1 ^{er} janvier	1 ^{er} juillet	1 ^{er} juillet	1 ^{er} janvier
	1%	1%	1%	1%	2%	2%
1,46 \$	1,47 \$	1,48 \$	1,49 \$	1,50 \$	1,53 \$	1,56 \$

20.23 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 toute autre absence ou congé payé en vertu de la convention.

20.24 La prime de soir ou de nuit n'est pas applicable aux salariés de la Direction de la vie communautaire.

PRIME DE DISPONIBILITÉ

20.25 L'Employeur peut requérir d'un salarié qu'il demeure en disponibilité en dehors des heures et des jours ouvrables pour répondre à des appels d'urgence ou intervenir au besoin.

20.26 L'application de la clause précédente se fait le plus équitablement possible entre les salariés visés, normalement par rotation.

20.27 Pour chaque heure où un salarié est ainsi requis de demeurer en disponibilité, il bénéficie d'une prime horaire :

La prime est de:

2019	2020		2021		2022	2023
1 ^{er} janvier	1 ^{er} janvier	1 ^{er} juillet	1 ^{er} janvier	1 ^{er} juillet	1 ^{er} juillet	1 ^{er} janvier
	1%	1%	1%	1%	2%	2%
2,03 \$	2,05 \$	2,07 \$	2,09 \$	2,11 \$	2,15 \$	2,19 \$

Handwritten signatures and initials: "AB", "LR", and "Y".

La prime n'est pas payable lorsque le salarié visé fait l'objet d'un rappel au travail.

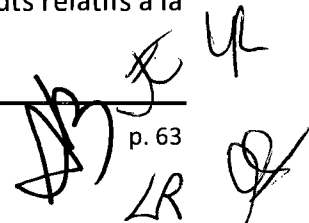
- 20.28 La prime de disponibilité ne s'applique que pour les salariés visés de la Direction des technologies de l'information (informatique), de la Direction du service de sécurité incendie (techniciens en prévention incendie), de la Direction du service de police (répartiteur principal) ainsi que ceux du Service des travaux publics affectés au contrôle du déneigement hivernal.

PRIME DE CONDITIONNEMENT PHYSIQUE

- 20.29 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 temps complet et à temps partiel 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 à temps complet et à temps partiel.

ARTICLE 21 FRAIS DE VOYAGE ET DE DÉPLACEMENT

- 21.01 Le salarié bénéficie de la politique de la Ville au regard des frais de voyage et de déplacement.
- 21.02 La possession d'une automobile peut être une exigence requise pour obtenir et conserver par la suite un poste dont le titulaire est appelé à se déplacer régulièrement pour l'exercice de ses fonctions.
- 21.03 Le salarié qui doit utiliser régulièrement son automobile dans le cadre de ses fonctions, doit mettre au service de la Ville, durant ses heures de travail, et ce, à ses frais, une automobile et détenir une police d'assurance de type « plaisirs et affaires », couvrant la responsabilité civile générale pour un montant minimum de deux millions de dollars (2 M). La Ville rembourse, sur présentation de pièces justificatives, les coûts relatifs à la



couverture d'assurance « plaisirs et affaires », et ce, jusqu'à concurrence de cent cinquante dollars (150,00 \$).

- 21.04 Le salarié qui fait usage régulier de son automobile dans le cadre de ses fonctions accepte que la Ville installe, à ses frais, des appareils de radio ou autres équipements lorsque nécessaire dans l'exercice de ses fonctions et requis par le directeur visé.
- 21.05 Les équipements installés dans les véhicules automobiles personnels demeurent la propriété de la Ville. Le salarié n'est pas responsable de la perte, du vol ou de l'endommagement de ces équipements sauf si la Ville est en mesure de démontrer que la perte, le vol ou l'endommagement est dû à la négligence du salarié.
- 21.06 Lors d'un déplacement à l'extérieur du territoire de la communauté métropolitaine de Québec, le salarié doit privilégier le moyen de transport le plus économique pour se déplacer, en accord avec son supérieur.
- 21.07 Lorsqu'un salarié doit encourir des frais raisonnables de représentation dans l'exercice de ses fonctions, il bénéficie de la politique de l'Employeur à cet égard.
- 21.08 La politique de la Ville relative aux frais de voyage et de déplacement peut être révisée périodiquement par le Comité exécutif; cependant, l'indemnité de kilométrage ne peut être inférieure à 0,465 \$ par kilomètre.
- 21.09 Outre l'indemnité de kilométrage à laquelle ont droit les salariés qui utilisent leur véhicule personnel dans l'exercice de leurs fonctions, certains salariés qui en font un usage régulier bénéficient des dispositions prévues à la politique de la Ville relative aux frais de voyage et de déplacement dans la mesure où elles peuvent être applicables.

ARTICLE 22 ANCIENNETÉ

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

- 22.01 A) Le salarié régulier acquiert un droit d'ancienneté dès qu'il a complété sa période d'essai, et ce, rétroactivement à la date de sa dernière embauche.

- B) Pour le salarié régulier à temps partiel, une journée d'ancienneté équivaut au nombre d'heures de la journée régulière du poste concerné et les heures supplémentaires ne sont pas comptabilisées. Lorsqu'un salarié régulier à temps partiel obtient le statut de salarié régulier à temps complet, l'ancienneté acquise comme salarié régulier à temps partiel lui est alors créditée.
- C) Lorsqu'un salarié temporaire ou un salarié aux Loisirs obtient le statut de salarié régulier, les heures régulières effectivement travaillées comme salarié temporaire ou salarié aux Loisirs lui sont reconnues aux fins de sa période d'essai et dans le calcul de son ancienneté comme salarié régulier, à la condition qu'il n'y a pas eu rupture de son lien d'emploi entre le moment où il a été salarié temporaire ou salarié aux Loisirs et le moment où il obtient le statut de salarié régulier. Les heures de formation à la demande de l'Employeur, les heures de libérations syndicales prévues à la convention collective ainsi que les heures où le salarié reçoit des prestations en vertu de la Loi sur les accidents de travail et maladies professionnelles sont considérées comme des heures travaillées, de même que les heures de vacances, s'il y a lieu.

22.02 L'ancienneté des salariés réguliers a toujours préséance sur la durée d'emploi des salariés temporaires dans le cadre de l'application de l'article 23.

22.03 Un salarié conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:

- a) Mise à pied n'excédant pas dix-huit (18) mois;
- b) Absence par maladie ou accident n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
- c) Absence autorisée pour un maximum de cinquante-deux (52) semaines sauf dispositions contraires prévues à la présente convention;
- d) Absence pour accident de travail ou maladie reliée au travail;
- e) Les congés parentaux prévus à l'article 29.

22.04 Un salarié conserve son ancienneté, mais cesse de l'accumuler dans les cas d'absence par maladie ou accident jusqu'à concurrence de douze (12) mois additionnels au délai prévu au sous-paragraphe 22.03 b).

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

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page, including a large signature that appears to be 'AM', 'LR', and other initials.

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

- a) Abandon volontaire de son emploi;
- b) Renvoi pour juste cause;
- c) Lors de la retraite;
- d) Mise à pied pour une durée excédant dix-huit (18) mois;
- e) Absence pour maladie ou accident après le trente-sixième (36^e) mois d'absence.
- f) Refus de reprendre le travail dans les huit (8) jours de calendrier de la mise à la poste par courrier recommandé, d'un avis de rappel au travail à la dernière adresse connue du salarié. Le délai de huit (8) jours est prolongé d'une semaine si le salarié est en mesure de prouver qu'il n'a pu prendre connaissance de cet avis.
- g) Après cinq (5) jours consécutifs d'absence du travail sans motif valable ou sans autorisation écrite de l'employeur.

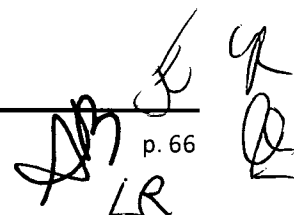
22.07 Les listes d'ancienneté jointes à la convention comme annexes « E et F » font état en date de la signature de la convention du nom des salariés ainsi que de leur ancienneté; ces listes d'ancienneté font foi de l'ancienneté des salariés qui y sont inscrits en date de la signature de la convention.

La Direction de la gestion du capital humain met à jour les listes d'ancienneté vers les dates suivantes : 15 février, 15 juin, 15 septembre et 15 décembre et les transmet au Syndicat.

22.08 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.

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

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



Le salarié temporaire déplacé ou promu à un poste en dehors de l'unité de négociation a le droit de revenir à l'intérieur de l'unité, dans les douze (12) mois de son déplacement ou de sa promotion; pendant cette période de douze (12) mois, il conserve et continue d'accumuler ses heures de la façon suivante : il accumule pour chaque jour, la moyenne des heures régulières hebdomadaires de l'année précédant son déplacement ou sa promotion.

Après cette période de douze (12) mois, il perd le nombre d'heures accumulées.

ARTICLE 23 UTILISATION DE L'ANCIENNETÉ, POSTE VACANT, MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET MOBILITÉ

23.01 À compter de la signature de la convention collective, l'Employeur doit, pour tout poste qui devient définitivement vacant, dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables suivants la vacance, décider s'il comble ou non le poste. S'il décide de combler le poste vacant, tel poste doit être affiché aux endroits prévus à cet effet, durant une période de sept (7) jours ouvrables. La Direction de la gestion du capital humain peut rendre disponible l'affichage par le biais du bulletin électronique interactif du personnel de la Ville.

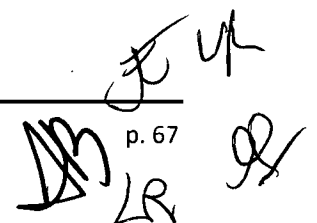
Sauf entente écrite entre les parties pour prolonger le délai, le poste est affiché s'il n'est pas aboli dans le délai ci-haut mentionné.

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

La Direction de la gestion du capital humain peut combler temporairement un poste vacant pendant le processus d'affichage prévu au présent article ou pendant la période de quarante-cinq (45) jours ouvrables ci-haut mentionnée.

S'il procède à une réorganisation administrative ou à une transformation du poste, il doit informer, par écrit, le Syndicat dans ledit délai de quarante-cinq (45) jours ouvrables. Dans ce cas, l'Employeur peut combler le poste vacant par un salarié temporaire pour une période de douze (12) mois.

Lorsque l'Employeur décide de procéder à une réorganisation administrative ou à une transformation de poste plutôt que combler un poste vacant, l'Employeur doit informer, par écrit, le Syndicat dans ledit délai de quarante-cinq (45) jours ouvrables. Dans ce cas, l'Employeur dispose d'une période de douze (12) mois pour finaliser et combler le ou les postes. Pendant cette période, l'Employeur peut combler le ou les postes par un salarié temporaire.



Une réorganisation administrative est un nouvel agencement de postes de travail au sein d'une direction.

Une transformation de poste correspond soit à la suppression du poste ou à la création d'un nouveau poste, de même que toute modification dans les attributions caractéristiques ou qualifications requises.

23.02 Tout salarié des unités de négociation visées qui désire poser sa candidature doit le faire par écrit à la Direction de la gestion du capital humain, avec copie au Syndicat.

23.03 L'avis d'affichage contient :

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

Une copie de l'avis d'affichage est transmise au Syndicat. Dans le cas d'un congé sans solde, d'un congé parental ou d'une absence pour accident du travail, il est de la responsabilité du salarié de consulter son dossier informatisé du personnel.

23.04 A) À la fin de l'avis d'affichage, à moins d'une raison valable pour ne pas combler le poste, le poste doit être comblé dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables de la sélection du candidat dûment accepté par l'autorité compétente de la Ville, suivant la séquence mentionnée ci-après :

- a. Le poste est accordé au salarié régulier ou au salarié professionnel régulier qui a le plus d'ancienneté en année(s) de service (nombre en décimal), suivant la convention collective qui lui est applicable, parmi les salariés de l'unité d'accréditation des cols blancs et de l'unité d'accréditation des professionnels qui ont posé leur candidature.
- b. Si le poste n'est pas comblé en vertu de l'alinéa a) précédent, le poste est accordé au salarié temporaire ou au salarié professionnel temporaire, ou au salarié aux Loisirs, dont le nom apparaît sur la liste de rappel de la convention

Handwritten signatures and initials: J, LR, AB, LR, and another signature.

collective qui lui est applicable et qui a la plus longue durée d'emploi en heures chez l'Employeur.

- B) Dans tous les cas, le candidat auquel le poste doit être accordé par application de la séquence qui précède doit posséder les qualifications requises et satisfaire aux exigences normales du poste.
- C) Si une personne salariée en congé de maternité ou parental obtient le poste, celui-ci peut être comblé de façon temporaire jusqu'à son retour.
- D) La Ville fait connaître au Syndicat et aux candidats sa décision, par écrit, de toute nomination dans les trente (30) jours de calendrier.
- E) Le salarié dont la candidature n'a pas été retenue peut, s'il le désire, demander une rencontre avec les représentants de la Direction de la gestion du capital humain pour discuter des raisons pour lesquelles sa candidature n'a pas été retenue. Il peut, s'il le désire, être accompagné d'un représentant du Syndicat lors de cette rencontre. Le salarié qui ne désire pas être accompagné d'un représentant du Syndicat doit signer le formulaire à cet effet.

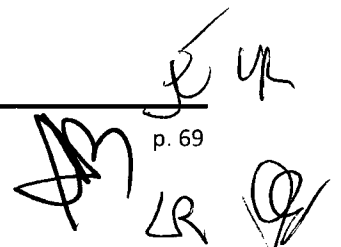
23.05 Reconnaissant l'importance de favoriser les opportunités de promotion et de cheminement de carrière des salariés, la Direction de la gestion du capital humain peut, pour pallier au manque de scolarité requise ou au manque d'expérience requise :

- a) Reconnaître à un salarié une ou des années d'expérience qu'il juge pertinentes comme équivalence au manque de scolarité;
- b) Reconnaître, pour un salarié, de la scolarité supérieure à celle exigée comme équivalence à un manque d'expérience.

23.06 La Direction de la gestion du capital humain peut faire usage de tests sans limiter pour autant tout autre moyen pour évaluer les candidatures.

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

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



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

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

Le salarié qui décide ainsi de retourner à son ancien poste ou qui est réintégré à son ancien poste à la demande de l'Employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

Lors de l'obtention d'un poste de préposé à l'information policière MIP/CRPQ, le salarié devra occuper ledit poste pendant une période minimale de deux (2) ans incluant la période de familiarisation avant de pouvoir postuler sur un autre poste à la Ville.

Lors de l'obtention d'un poste d'agent service à la clientèle (CSAC), le salarié devra occuper ledit poste pendant une période minimale de douze (12) mois incluant la période de familiarisation avant de pouvoir postuler sur un autre poste à la Ville sauf, en cas de promotion.

- 23.09 Si le poste vacant n'est pas comblé conformément aux clauses précédentes, la Direction de la gestion du capital humain peut le combler par toute personne de son choix.
- 23.10 Le fait pour un salarié de ne pas postuler à un poste vacant ne l'empêche pas de soumettre ultérieurement sa candidature pour tel poste.
- 23.11 Dans tous les cas de promotion, sauf dans le cas d'une affectation temporaire équivalente à la promotion, il doit y avoir un affichage conformément au présent article.

Handwritten initials and marks: AR, JE, LR, and a circled signature.

23.12 POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SON TITULAIRE

- A) Lorsque la Direction de la gestion du capital humain décide de combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire pour une durée initialement prévue de quatre (4) semaines et pour une durée de moins de douze (12) mois, la procédure prévue aux clauses 23.01 à 23.04 s'applique seulement pour les classes d'emplois 8 et plus. Dans un tel cas, l'affichage est de trois (3) jours ouvrables. Pour les classes d'emplois 1 à 7, l'Employeur peut combler le poste temporairement dépourvu de son titulaire par un salarié temporaire, et ce, sans affichage.
- B) Tout salarié régulier ou salarié professionnel régulier pour qui l'obtention du poste constitue une promotion et qui a les qualifications requises et satisfait aux exigences normales du poste peut alors poser sa candidature de la façon indiquée à la clause 23.02.
- C) Le poste est accordé au salarié régulier ou au salarié professionnel régulier qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature.
- D) La procédure prévue à la présente clause ne s'applique pas dans le cas où un poste devient temporairement dépourvu de son titulaire parce que ce titulaire a lui-même obtenu un poste en vertu de la présente clause.
- E) Dans tous les cas où la Direction de la gestion du capital humain décide de combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire et que la procédure prévue à la présente clause ne s'applique pas, la Direction de la gestion du capital humain peut combler ce poste temporairement dépourvu de titulaire en faisant appel à un salarié temporaire sur la liste de rappel, conformément aux dispositions prévues aux clauses 5.05 et suivantes, sinon la Direction de la gestion du capital humain peut embaucher la personne de son choix.

23.13 La Direction de la gestion du capital humain peut faire des mutations dans des cas spécifiques après en avoir convenu avec le Syndicat au Comité des relations du travail.

La présente clause ne limite pas la possibilité pour la Direction de la gestion du capital humain de procéder à une affectation temporaire conformément à l'article 20.

23.14 Dans le cas où une même fonction est occupée par un ou des salariés temporaires, l'équivalent de quarante (40) semaines normales de travail complètes, à l'intérieur d'une période de douze (12) mois consécutifs, autrement que pour du remplacement, la Direction de la gestion du capital humain s'engage à en discuter au Comité des

relations du travail, sur demande du Syndicat afin d'évaluer la pertinence ou non d'ouvrir un poste. Ces délais ne sont pas ceux de l'article 23.01.

23.15 Lorsque la Direction de la gestion du capital humain décide d'effectuer une mise à pied, d'un ou plusieurs salariés, dans une direction et pourvu que les salariés qui restent au travail aient les qualifications requises et rencontrent les exigences normales du travail à accomplir, la Direction de la gestion du capital humain met à pied en commençant par le salarié le moins ancien par titre d'emplois où la mise à pied est requise, dans la direction concernée.

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

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

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

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

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

23.19 Lorsqu'un salarié en déplace un autre par application des dispositions qui précèdent, il bénéficie du taux de traitement applicable à son nouveau poste.

23.20 Les rappels au travail des salariés mis à pied, par titres d'emplois, se font dans l'ordre inverse des mises à pied, pourvu que le salarié rappelé ait les qualifications requises et rencontre les exigences normales du travail à accomplir.

23.21 Les clauses 23.14 à 23.19 s'appliquent sous réserve de l'article 34 relatif à la sécurité d'emploi.

23.22 Reconnaissant l'importance de favoriser les opportunités de promotion, à compétence égale, la Ville favorise les salariés (professionnels ou cols blancs) lors de l'embauche de personnel cadre dans la mesure où ils ont manifesté leur intérêt, et dans la mesure où elle n'embauche pas un cadre déjà à son emploi.

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

ARTICLE 24 PERFECTIONNEMENT

24.01 Dans un souci d'amélioration continue des services offerts à la population et dans le but d'assurer une gestion efficiente de sa main-d'œuvre, l'Employeur définit le maintien et le développement des compétences du personnel comme un levier stratégique important pour assurer la performance organisationnelle.

24.02 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'importance d'assurer la formation (développement) et le perfectionnement professionnel des salariés en vue d'améliorer l'ensemble de l'organisation pour un développement adéquat de ses ressources humaines.

24.03 Les activités de perfectionnement se définissent comme suit : ces activités visent l'acquisition de connaissances et/ou compétences liées au savoir-faire et/ou savoir-être (attitude) qui sont en lien direct avec les fonctions immédiates occupées par la personne salariée. Les activités de formation visent principalement la mise à jour et le maintien des compétences du personnel.

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

24.05 Lorsqu'un salarié participe à une activité de formation (développement) ou de perfectionnement à la demande de l'Employeur, il le fait sans perte de traitement et les

frais d'inscription et afférents sont assumés par l'Employeur selon les dispositions de la convention collective.

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

Dans le cas où la demande est acceptée par le supérieur et autorisée par la Direction de la gestion du capital humain, l'Employeur peut assumer, à sa discrétion, certains frais relatifs et afférents à l'activité. Les modalités de remboursement sont alors établies par son supérieur immédiat, après approbation de la Direction de la gestion du capital humain.

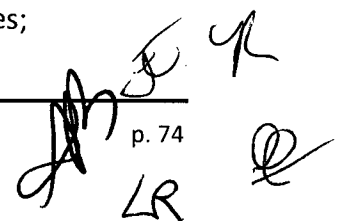
- 24.07 Le salarié qui quitte le service municipal au cours des deux (2) années suivant la fin de ses cours, doit rembourser à l'Employeur, proportionnellement au temps de service accompli suivant la fin de ses cours, les frais d'études qui lui ont été payés. Ce remboursement ne s'effectue pas si les cours ont été suivis à la demande de l'Employeur.
- 24.08 L'Employeur peut, compte tenu de ses besoins, accorder au salarié qui en fait la demande à la Direction de la gestion du capital humain par l'entremise de ses supérieurs, des conditions de travail particulières pour lui permettre de suivre des cours de perfectionnement ou formation (développement).

COMITÉ SPÉCIAL RELATIF À LA FORMATION OU AU PERFECTIONNEMENT

- 24.09 Les représentants des parties au Comité des relations du travail formeront un sous-comité spécial relatif à la formation et au perfectionnement. Un tel sous-comité est formé d'au plus quatre (4) représentants de chaque partie au Comité des relations du travail (2 représentants cols blancs, 2 représentants professionnels). Le sous-comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties à une date fixée d'un commun accord.

Le mandat du sous-comité est notamment :

- d'étudier les demandes de formation et de perfectionnement refusées;



- de faire toute recommandation à la Ville relativement à la procédure des demandes et des critères d'admissibilité.

ASSOCIATION OU CORPORATION PROFESSIONNELLE

- 24.10 L'Employeur prend à sa charge, pour chacun des salariés, la cotisation annuelle à une (1) association ou corporation à caractère municipal, s'il juge pertinent l'appartenance à cette association ou corporation.

Exceptionnellement, lorsque l'Employeur juge pertinent que le salarié fasse partie de plus d'une association, la Direction de la gestion du capital humain, après analyse, autorise tel salarié à faire partie de plus d'une (1) association ou corporation à caractère municipal. L'Employeur en assume alors la cotisation annuelle.

ARTICLE 25 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

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

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

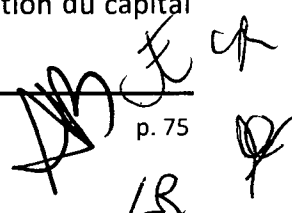
En outre, la Direction de la gestion du capital humain et le Syndicat favorisent la discussion du problème au Comité des relations du travail avant la soumission d'un grief.

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

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

a) Première étape :

Le salarié ou le Syndicat soumet le grief par écrit à la Direction de la gestion du capital

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature, the letters 'LR', and other scribbles.

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. Le grief est rédigé à partir des dispositions prévues à la convention d'origine du salarié concerné, soit celle des salariés cols blancs ou celle des salariés professionnels.

La Direction de la gestion du capital humain, à la suite de la réception du grief, rend sa décision dans les trente (30) jours suivant la soumission du grief et en avise le salarié et le Syndicat par écrit.

b) Deuxième étape :

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

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

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

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

25.07 Le délai de soumission du grief mentionné à la clause 25.04 est de rigueur et ne peut être prolongé que sur consentement écrit de la Direction de la gestion du capital humain et du Syndicat.

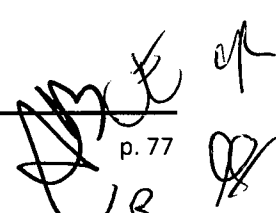
25.08 Un salarié ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété du fait d'être impliqué dans un grief.

25.09 La Direction de la gestion du capital humain et le Syndicat conviennent de se rencontrer sur demande, au Comité des relations du travail, afin d'étudier ou de tenter de régler tout grief ayant pu être soumis.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are several scribbles and initials, including what appears to be 'JR' and 'LR'.

ARTICLE 26 PROCÉDURE D'ARBITRAGE

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

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature, the initials 'LR', and other scribbles.

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

ARTICLE 27 MESURES DISCIPLINAIRES

- 27.01 Toute mesure disciplinaire émanant de l'Employeur ou, lorsque 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; copie de cet avis est également transmise au Syndicat.

Lors de l'imposition d'une mesure disciplinaire, l'Employeur ou la Direction de la gestion du capital humain tient compte du principe de la progressivité dans la sanction.

AM E YR
LR

Cependant, l'alinéa précédent n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur ou la Direction de la gestion du capital humain d'imposer une sanction pouvant aller jusqu'au congédiement pour tenir compte de la gravité de l'offense.

27.02 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, toute mesure disciplinaire de suspension ou de congédiement doit être précédée d'un avis transmis par la direction concernée au salarié concerné et au Syndicat énonçant sommairement les motifs de la suspension ou du congédiement; tel avis doit être transmis au moins cinq (5) jours ouvrables avant l'imposition de la mesure disciplinaire; le salarié accompagné d'un représentant du Syndicat peut alors être entendu par l'Employeur ou la Direction de la gestion du capital humain et lui faire toute représentation jugée appropriée.

27.03 Un salarié accompagné ou non d'un représentant du Syndicat peut, après avoir avisé son supérieur immédiat et après avoir pris rendez-vous avec une personne autorisée de la Direction 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.

27.04 La direction concernée fournit au Syndicat une copie de toute mesure disciplinaire écrite qu'il impose à un salarié. Cet avis doit être motivé. Lorsque l'Employeur transmet à un salarié un avis de correction, une copie de cet avis est également transmise au Syndicat. Un avis de correction ne constitue pas une mesure disciplinaire.

27.05 Toute mesure disciplinaire peut être soumise à la procédure de règlement des griefs et à la procédure d'arbitrage.

27.06 Une mesure disciplinaire envers un salarié, après un (1) an de bonne conduite soutenue, ne peut être invoquée contre lui à l'arbitrage et est retirée du dossier.

27.07 L'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler pendant toute période de suspension dont il fait l'objet, le cas échéant.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner. There are several overlapping signatures, including one that appears to be 'LR' and another that looks like 'JR'.

27.08 Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

27.09 Les griefs concernant les suspensions ou congédiements ont priorité dans la préparation des rôles d'arbitrage.

ARTICLE 28 SOUS-CONTRAT

28.01 Pendant la durée de la convention, aucun salarié régulier n'est mis à pied, congédié, ni ne subit de baisse de traitement par suite de l'octroi de contrats à forfait.

28.02 Les représentants des parties au Comité des relations du travail 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.

28.03 Un tel sous-comité est formé de deux (2) représentants de chaque partie au Comité des relations du travail.

28.04 Le sous-comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties à une date fixée d'un commun accord.

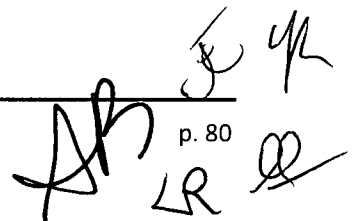
Le sous-comité est responsable d'établir l'ordre de priorité des dossiers sur lesquels il entend se pencher.

28.05 Le mandat du sous-comité est notamment :

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

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

Les parties conjuguent leurs efforts pour que les services à rendre à la population soient les meilleurs possible et puissent être rendus au moindre coût.



- 28.06 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.
- 28.07 La clause 7.07 s'applique aux membres du sous-comité en y faisant les adaptations nécessaires.

ARTICLE 29 DROITS PARENTAUX

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

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

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

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

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

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

29.04 Le total des montants reçus par le salarié pendant les semaines où il reçoit l'indemnité de l'Employeur en vertu du présent article est de quatre-vingt-quinze pour cent (95 %)

AM *LR*
LR *LR*

de son salaire hebdomadaire de base, et ce, en tenant compte des prestations reçues du RQAP.

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

CONGÉ DE MATERNITÉ

- 29.06 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Après avoir remis à l'Employeur le préavis de départ prévu à cet article, elle peut quitter en tout temps à partir de la seizième (16^e) semaine avant la date prévue de l'accouchement.
- 29.07 La salariée doit fournir dans les premiers mois de sa grossesse un certificat médical ou un rapport signé par une sage-femme, attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.
- 29.08 Cet avis peut être de moins de trois (3) semaines si un certificat médical atteste de la nécessité pour la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.
- 29.09 À partir de la sixième (6^e) 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.

MODALITÉS DU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE (RQAP)

PRESTATION DE MATERNITÉ

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

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

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large signature, the initials 'JR', and other scribbles.

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

Pour chacune des semaines de son congé de maternité, une indemnité versée par l'Employeur égale à la différence entre quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire hebdomadaire de base et les prestations (de maternité) qu'elle reçoit du RQAP.

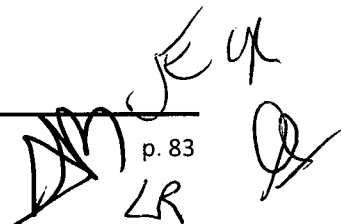
29.12 Compte tenu que la durée maximale pendant laquelle la salariée peut recevoir des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale est de dix-huit (18) semaines, l'Employeur verse pendant les deux dernières semaines de congé de maternité, selon le régime choisi au RQAP, soit 15 ou 18 semaines, une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire hebdomadaire de base.

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

29.14 La salariée enceinte a également droit à un congé de maternité, tel qu'il est défini à la clause 29.06, dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

29.15 Lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date projetée pour l'accouchement, la salariée pourra bénéficier de la couverture convenue au régime d'assurance salaire prévu à la convention collective, et ce, dans la mesure où la salariée est admissible à cette assurance.

29.16 Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical, la salariée visée bénéficie d'un congé spécial, lequel ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement. Au cours de ce congé spécial, la salariée peut utiliser sa banque de journées de maladie ainsi que le régime d'assurance salaire prévu à la convention collective.



- 29.17 En cas d'interruption de grossesse ou d'accouchement prématuré, la salariée doit, le plus tôt possible, donner à l'Employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.
- 29.18 Durant son congé de maternité, la salariée continue, si elle le désire, à participer aux avantages sociaux prévus à la convention collective, à la condition d'effectuer le paiement de ses cotisations. Dans ce cas, l'Employeur assume sa part. Les cotisations sont prélevées chaque semaine lorsqu'il y a paiement d'indemnité. Par la suite, les cotisations doivent être payées par chèque au début de chaque mois par la salariée.
- 29.19 La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est, en conséquence hospitalisé, a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

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

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

Sur demande de la Direction de la gestion du capital humain, la salariée produit un certificat de son médecin, attestant qu'elle est apte à reprendre le travail.

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

CONGÉ DE NAISSANCE

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

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

CONGÉ DE PATERNITÉ

- 29.24 Lors de la naissance de son enfant, le salarié a droit à un congé de paternité sans traitement de trois (3) ou cinq (5) semaines selon le choix du régime fait par la mère au RQAP.

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

PRESTATIONS DE PATERNITÉ SELON LE RQAP

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

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

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

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

Handwritten signatures and initials:
JEK
LR
al

CONGÉ POUR ADOPTION RÉGULIÈRE ET ADOPTION DANS LE CADRE DU PROGRAMME FAMILLE D'ACCUEIL BANQUE MIXTE (FABM)

- 29.27 Le salarié qui adopte légalement un enfant a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours à compter de la date à laquelle l'enfant est placé physiquement dans la famille.
- 29.28 Le congé d'adoption peut être prolongé de vingt-huit (28) ou trente-sept (37) semaines selon le choix du régime offert par le RQAP.

PRESTATION D'ADOPTION SELON LE RQAP

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

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

- 29.30 Le salarié régulier ayant complété au moins un (1) an de service au moment de l'adoption (ou FABM) et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestations en vertu du RQAP a été déclaré éligible à de telles prestations, et en reçoit effectivement, a droit de recevoir durant son congé :

Pour chacune des semaines de son congé d'adoption (ou FABM), 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 qu'il reçoit du RQAP.

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

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

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large signature, the initials 'LR', and other scribbles.

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

CONGÉ PARENTAL

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

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

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

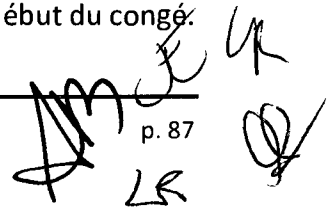
29.35 Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail, sauf dans les cas et aux conditions prévus par règlement du gouvernement.

29.36 Le salarié qui désire mettre fin prématurément à son congé doit donner un préavis écrit d'au moins trois (3) semaines précédant son retour à l'Employeur.

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

29.38 Durant son congé parental, le salarié continue, s'il le désire, à participer aux avantages sociaux prévus à la convention collective, à la condition d'effectuer le paiement de ses cotisations par chèque au début du congé ou une (1) fois par mois. Dans ce cas, l'Employeur assume sa part.

29.39 Au cours du congé sans traitement, le salarié accumule ses années de service, mais n'accumule pas de vacances. Il peut bénéficier des régimes d'avantages sociaux à l'exclusion de l'assurance salaire, s'il en assume la totalité des primes au début du congé.



29.40 Un congé sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an, en plus de la période de congé parental prévue aux présentes, est accordé au salarié qui le désire.

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

29.41 Au cours du congé sans traitement, le salarié accumule ses années de service, mais n'accumule pas de vacances. Il peut bénéficier des régimes d'avantages sociaux à l'exclusion de l'assurance salaire, s'il en assume la totalité des primes au début du congé.

PRESTATIONS PARENTALES

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

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

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

ARTICLE 30 PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

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

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

AMJE LR
LR

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

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

30.04 Dans les trente (30) jours de la fin de son mandat, le salarié doit signifier à la Direction de la gestion du capital humain sa décision de revenir au travail, à défaut de quoi il est considéré avoir démissionné.

ARTICLE 31 COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL

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

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

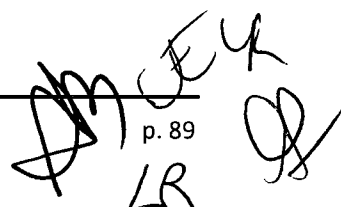
Ce comité a pour objectif d'établir un mécanisme permanent de communication, de discussion et de consultation entre les parties.

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

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

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

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

Handwritten signatures and initials, including 'DM', 'SEK', 'LR', and 'JL'.

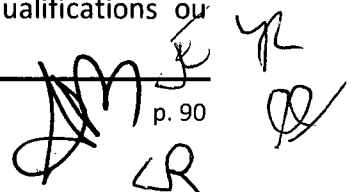
ARTICLE 32 RÉGIME DE RETRAITE

- 32.01 Le régime de retraite applicable actuellement aux salariés admissibles est maintenu.
- 32.02 Les principaux paramètres du régime de retraite apparaissent à l'annexe « K », aux lettres d'entente Loi RRSB numéro 2017-01 et Loi RRSB A&S-2017-01.
- 32.03 Le contenu du régime de retraite pour refléter les particularités propres aux cols blancs, ne peut être modifié sans l'accord écrit du Syndicat.
- 32.04 Dans la mesure du possible, les rencontres du comité de retraite se tiennent pendant les heures régulières de travail.
- 32.05 Dans la mesure du possible, le salarié doit aviser son supérieur immédiat au moins quinze (15) jours de calendrier à l'avance de la date de son départ à la retraite.

ARTICLE 33 CLASSIFICATION ET ÉVALUATION DES EMPLOIS

DÉFINITIONS

- 33.01 Aux fins du présent article et de toute autre disposition pertinente de la convention, les mots ou expressions suivants signifient :
- A) Comité paritaire : le comité paritaire de classification et d'évaluation des emplois prévu ci-après;
 - B) Plan : le plan de classification et d'évaluation des emplois sans égard au sexe, comme déterminé par le comité paritaire, conformément au présent article.
- 33.02 Le plan en vigueur est celui déjà élaboré par le comité d'équité salariale et nommé « Plan 2014 ».
- 33.03 Le plan est établi pour toutes les classes d'emplois des salariés cols blancs et doit énoncer, pour chaque classe d'emplois, la nature du travail, les qualifications ou



exigences requises ainsi que les attributions caractéristiques, le tout sans discrimination par rapport au sexe.

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

- 33.11 Lorsque la Direction de la gestion du capital humain modifie ou crée une fonction, elle fournit aux membres de la partie syndicale du comité paritaire la description de cette fonction et son évaluation.
- 33.12 Si, dans les vingt (20) jours ouvrables de la réception de la proposition patronale, les membres de la partie syndicale siégeant au comité paritaire n'ont pas contesté la description ou l'évaluation de la fonction, le tout est considéré comme accepté. La Direction de la gestion du capital humain fait alors parvenir au Syndicat la description et l'évaluation officielle de la fonction.

COMITÉ PARITAIRE D'ÉVALUATION

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

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

- 33.14 Le rôle du comité conjoint est d'établir le plan, d'analyser et de déterminer les descriptions de fonctions et les évaluations des emplois, d'analyser toute demande de reclassification faite par l'Employeur ou le Syndicat ou par un salarié.
- 33.15 Les travaux au comité paritaire sont menés dans un contexte de recherche de consensus.
- 33.16 Les représentants de la partie syndicale au comité paritaire sont libérés sans perte de traitement pour la durée du temps requis pour les travaux de ce comité. Ces représentants doivent préalablement avoir effectué les démarches prescrites à la convention avant de s'absenter du travail.
- 33.17 À la demande de l'une des parties, le comité paritaire doit se réunir dans un délai de dix (10) jours ouvrables.
- 33.18 Toute entente entre les parties au niveau du comité paritaire est finale et exécutoire.

AB EY
LR Q

33.19 À chaque rencontre du comité paritaire, la Direction de la gestion du capital humain rédige et fait parvenir au Syndicat, pour acceptation, un procès-verbal.

DEMANDE DE RÉÉVALUATION OU DE RÉVISION

33.20 Si un salarié prétend :

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

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

PROCÉDURES D'ARBITRAGE

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

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

- Martin Racine
- Denis Tremblay
- André G. Lavoie
- Dominique-Anne Roy

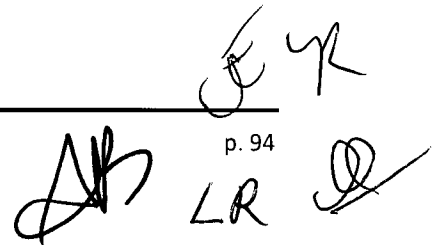
33.23 S'il est établi, lors d'un arbitrage, qu'un élément caractéristique d'un emploi affectant l'évaluation n'apparaît pas dans la description bien que le salarié soit requis de

l'accomplir, l'arbitre aura mandat pour ordonner à l'Employeur d'inclure cet élément dans la description.

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

ARTICLE 34 SÉCURITÉ D'EMPLOI

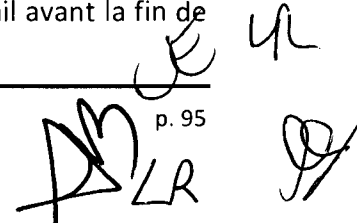
- 34.01 A) Aucun salarié régulier à l'emploi de l'Employeur au 31 décembre 2017 ne peut être congédié, mis à pied, ni subir de baisse de salaire par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques ou de transformations quelconques dans la structure telle que l'abolition de poste ou dans le système administratif de l'Employeur ainsi que dans les procédés de travail.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left, the initials 'LR' in the center, and another signature on the right.

- B) Entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 août 2021, les employés qui ont obtenu ou qui obtiendront le statut de salariés réguliers ne bénéficient pas de la sécurité d'emploi du paragraphe A).
 - C) En date du 1^{er} septembre 2021, les employés qui ont obtenu le statut de salariés réguliers au cours de la période du 1^{er} janvier 2018 au 31 août 2021 et qui sont toujours à l'emploi de l'Employeur obtiennent la sécurité d'emploi du paragraphe A).
 - D) Dans le cas où l'Employeur procède à l'abolition du poste d'un salarié régulier détenant la sécurité d'emploi selon les paragraphes A) et C), tel salarié doit être affecté à un autre poste compatible avec ses qualifications.
 - E) Dans le cas où l'Employeur doit procéder à des mises à pied pour des salariés réguliers ne détenant pas la sécurité d'emploi selon le paragraphe « B », les dispositions de l'article 23.15 s'appliquent.
- 34.02 Lorsque l'Employeur crée un poste ou achète de nouveaux instruments de travail, le salarié régulier susceptible d'être affecté par ces changements devra suivre les cours ou l'entraînement requis disponibles à cet effet, afin qu'il puisse bénéficier de ces avantages pour se qualifier, le tout conformément à l'article 23.
- 34.03 Dans le cas de fusion, annexion ou changement des structures juridiques de l'Employeur, les parties conviennent de référer au Comité des relations de travail l'étude de tout problème lié à de tels événements et susceptible de modifier les conditions de travail des salariés.

ARTICLE 35 DISPOSITIONS DIVERSES

- 35.01 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention.
- 35.02 L'Employeur s'engage à maintenir sans frais les stationnements qu'il possède ou utilise actuellement pour l'usage des salariés.
- 35.03 Lorsque la Direction générale décide pour des raisons majeures liées aux conditions atmosphériques que la majorité des salariés devront quitter leur travail avant la fin de

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature that appears to be 'DM' and other initials like 'LR' and 'JR'.

leur journée régulière de travail, le salarié ne subit de ce fait aucune perte de salaire régulier pour cette journée.

- 35.04 Le salarié qui voit son permis de conduire suspendu en dehors de l'exercice de ses fonctions et qui a besoin de ce permis dans l'exercice de ses fonctions est affecté temporairement à un autre poste disponible, compatible avec ses qualifications, et son salaire est ajusté en conséquence.

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

ARTICLE 36 PROTECTION JUDICIAIRE

- 36.01 La Ville s'engage à prendre fait et cause pour tout salarié dont la responsabilité pourrait être engagée par suite d'actes posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions.

- 36.02 La Ville convient d'indemniser le salarié de toute obligation que la Loi impose à ce salarié en raison de la perte ou du dommage résultant d'actes, autres que ceux de faute lourde, posés par lui dans l'exercice et les limites de ses fonctions, mais jusqu'à concurrence seulement du montant pour lequel le salarié n'est pas indemnisé d'une autre source, pourvu que:

- a) Le salarié ait donné, dès que raisonnablement possible, par écrit au directeur de son service ou au supérieur immédiat, un avis circonstancié des faits concernant toute réclamation qui lui est faite.
- b) Qu'il n'ait admis aucune responsabilité quant à telle réclamation;
- c) Qu'il cède à la Ville, jusqu'à concurrence du montant de la perte ou du dommage assumé par lui ses droits de recours contre les tiers et signe tous les documents requis à cette fin.

- 36.03 Cependant, le salarié aura droit d'adjoindre au procureur choisi par la Ville son propre procureur, à ses frais.

Handwritten signatures and initials: AR, LR, EY, and a circled signature.

36.04 Le présent article ne s'applique pas en cas de grossière négligence de la part du salarié.

ARTICLE 37 ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

37.01 La convention entre en vigueur à la date d'autorisation du conseil de la Ville, à la suite de la signature du Syndicat et se termine le 31 décembre 2023.

37.02 La convention n'a aucun effet rétroactif, sous réserve de toute disposition expresse à l'effet contraire.

37.03 Les dispositions de la convention demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

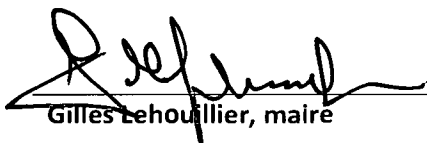
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À LÉVIS, CE

17 juillet 2019
DATE

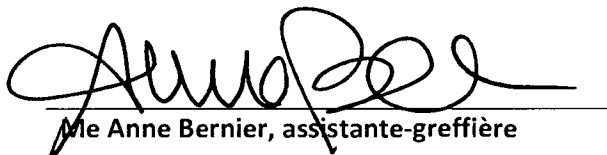
11 juillet 2019
DATE

VILLE DE LÉVIS

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

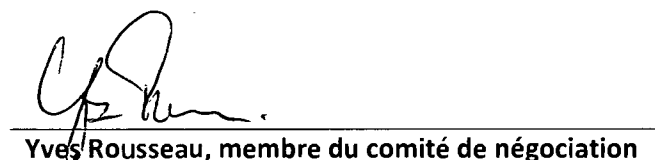

Gilles Lehoullier, maire


Isabelle Emond, présidente


Me Anne Bernier, assistante-greffière

Lynda Routhier
Lynda Routhier, vice-présidente


Claire Leblanc, membre du comité de négociation


Yves Rousseau, membre du comité de négociation

30 JUL 19 PM 2:03

TITRE D'EMPLOI	CLASSE
ASSISTANT-SAUVETEUR	1
SAUVETEUR	2
COMMIS	2
RÉCEPTIONNISTE-TÉLÉPHONISTE	2
MONITEUR	3
COMMIS SERVICES TECHNIQUES AUX BIBLIOTHÈQUES	3
COMMIS SERVICES PUBLICS AUX BIBLIOTHÈQUES	4
COMMIS-SECRÉTAIRE	4
PRÉPOSÉ À LA GESTION DU TERRITOIRE	5
PRÉPOSÉ AU SOUTIEN OPÉRATIONNEL	5
COMMIS AUX TRAVAUX PUBLICS	5
COMMIS À LA COMPTABILITÉ	5
COMMIS À LA VIE COMMUNAUTAIRE	5
COMMIS À L'ÉVALUATION	5
PRÉPOSÉ À L'INFORMATION POLICIÈRE	5
AGENT DE SOUTIEN PRÉVENTION ET ORGANISATION	5
PRÉPOSÉ AUX USAGERS ET USAGÈRES À L'INFORMATIQUE	6
AVISEUR TECHNIQUE	6
TECHNICIEN EN INFORMATIQUE 1	6
AGENT DE CENTRE DE SERVICE À LA CLIENTÈLE	6
DESSINATEUR	6
COMMIS-MAGASINIER	6
PRÉPOSÉ AU DÉPÔT À NEIGE	6
SECRÉTAIRE DE GESTION	7
PRÉPOSÉ À LA COMPTABILITÉ	7
TECHNICIEN EN TOURISME	7
SECRÉTAIRE JURIDIQUE	7
TECHNICIEN EN ÉVALUATION 1	7
AGENT PRINCIPAL À L'INFORMATION POLICIÈRE	7
TECHNICIEN AU DÉVELOPPEMENT	7
RÉPARTITEUR	7
COMMIS AUX PIÈCES À CONVICTION ET ÉQUIPEMENTS	7
SECRÉTAIRE ADMINISTRATIVE	8
AGENT D'ADMINISTRATION	8
TECHNICIEN AUX LOISIRS	8
TECHNICIEN EN GESTION DOCUMENTAIRE	8
TECHNICIEN EN DOCUMENTATION	8

TECHNICIEN À LA COUR MUNICIPALE	8
TECHNICIEN JURIDIQUE	8
DÉVELOPPEUR-INTÉGRATEUR	8
TECHNICIEN EN FORESTERIE URBAINE	8
TECHNICIEN EN MUSÉOLOGIE	8
TECHNICIEN AU SUPPORT À LA BUREAUTIQUE	8
CHEF DE PLATEAU - CENTRALE 911	8
CHEF DE PLATEAU - CENTRE DE SERVICE À LA CLIENTÈLE	8
TECHNICIEN EN ENVIRONNEMENT	8
TECHNICIEN À LA PAIE ET AVANTAGES SOCIAUX	9
TECHNICIEN EN ADMINISTRATION	9
TECHNICIEN EN GÉOMATIQUE	9
TECHNICIEN EN INFORMATIQUE 2	9
TECHNICIEN EN RÉGIME DE RETRAITE ET RENTES COLLECTIVES	9
TECHNICIEN OU TECHNICIENNE EN PLANIFICATION D'ENTRETIEN	9
TECHNICIEN EN GESTION INDUSTRIELLE	9
RÉPARTITEUR PRINCIPAL	9
CHEF MAGASINIER	9
TECHNICIEN EN ÉQUIPEMENTS MOTORISÉS	9
TECHNICIEN EN COMPTABILITÉ	10
TECHNICIEN SPÉCIALISTE EN INFORMATIQUE	10
TECHNICIEN EN COMPTABILITÉ 2	10
TECHNICIEN ÉVALUATION II	10
APPROVISIONNEUR OU APPROVISIONNEUSE	10
TECHNICIEN EN TRANSPORT ET CIRCULATION	10
TECHNICIEN ANALYSTE INFORMATIQUE	10
TECHNICIEN EN GÉOMATIQUE-VOLET INFRASTRUCTURE	10
TECHNICIEN EN TÉLÉCOMMUNICATIONS	10
TECHNICIEN EN ARCHITECTURE	10
TECHNICIEN EN PRÉVENTION INCENDIE	10
TECHNICIEN EN ENVIRONNEMENT - MILIEU NATUREL	10
TECHNICIEN EN ÉLECTRONIQUE (CONTRÔLE)	10
TECHNICIEN OU TECHNICIENNE EN ÉCLAIRAGE PUBLIC	10
TECHNICIEN SPÉCIALISTE EN GÉOMATIQUE	10
TECHNICIEN EN GÉNIE CIVIL	11
INSPECTEUR EN BÂTIMENT	11
INSPECTEUR EN RÉSEAUX D'AQUEDUC ET D'ÉGOUT	11

PARTIE I SALAIRES ET CLASSES D'EMPLOIS

A) SALARIÉS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF ET TECHNIQUE

1 ^{er} JANVIER 2019										
CLASSES	ÉCHELONS									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	13,77 \$	14,34 \$	14,92 \$	15,56 \$	16,21 \$	16,88 \$	17,57 \$	18,33 \$	19,07 \$	19,89 \$
2	15,36 \$	16,01 \$	16,66 \$	17,37 \$	18,07 \$	18,85 \$	19,62 \$	20,46 \$	21,30 \$	22,19 \$
3	16,95 \$	17,66 \$	18,41 \$	19,16 \$	19,98 \$	20,79 \$	21,67 \$	22,57 \$	23,50 \$	24,49 \$
4	18,55 \$	19,35 \$	20,14 \$	20,98 \$	21,84 \$	22,76 \$	23,72 \$	24,69 \$	25,71 \$	26,80 \$
5	20,15 \$	21,00 \$	21,87 \$	22,78 \$	23,74 \$	24,72 \$	25,75 \$	26,82 \$	27,93 \$	29,11 \$
6	21,76 \$	22,67 \$	23,60 \$	24,59 \$	25,61 \$	26,69 \$	27,79 \$	28,95 \$	30,16 \$	31,42 \$
7	23,36 \$	24,34 \$	25,35 \$	26,40 \$	27,50 \$	28,65 \$	29,84 \$	31,08 \$	32,38 \$	33,72 \$
8	24,76 \$	25,79 \$	26,86 \$	27,98 \$	29,16 \$	30,37 \$	31,63 \$	32,95 \$	34,33 \$	35,75 \$
9	26,17 \$	27,25 \$	28,40 \$	29,58 \$	30,81 \$	32,08 \$	33,43 \$	34,83 \$	36,27 \$	37,78 \$
10	27,58 \$	28,72 \$	29,91 \$	31,17 \$	32,46 \$	33,82 \$	35,23 \$	36,68 \$	38,21 \$	39,81 \$
11	28,97 \$	30,19 \$	31,44 \$	32,76 \$	34,11 \$	35,55 \$	37,02 \$	38,57 \$	40,17 \$	41,85 \$
12	30,43 \$	31,70 \$	33,00 \$	34,40 \$	35,83 \$	37,33 \$	38,86 \$	40,49 \$	42,19 \$	43,95 \$

1 ^{er} JANVIER 2020										
1,00%	ÉCHELONS									
CLASSES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	13,91 \$	14,48 \$	15,07 \$	15,72 \$	16,37 \$	17,05 \$	17,75 \$	18,51 \$	19,26 \$	20,09 \$
2	15,51 \$	16,17 \$	16,83 \$	17,54 \$	18,25 \$	19,04 \$	19,82 \$	20,66 \$	21,51 \$	22,41 \$
3	17,12 \$	17,84 \$	18,59 \$	19,35 \$	20,18 \$	21,00 \$	21,89 \$	22,80 \$	23,74 \$	24,73 \$
4	18,74 \$	19,54 \$	20,34 \$	21,19 \$	22,06 \$	22,99 \$	23,96 \$	24,94 \$	25,97 \$	27,07 \$
5	20,35 \$	21,21 \$	22,09 \$	23,01 \$	23,98 \$	24,97 \$	26,01 \$	27,09 \$	28,21 \$	29,40 \$
6	21,98 \$	22,90 \$	23,84 \$	24,84 \$	25,87 \$	26,96 \$	28,07 \$	29,24 \$	30,46 \$	31,73 \$
7	23,59 \$	24,58 \$	25,60 \$	26,66 \$	27,78 \$	28,94 \$	30,14 \$	31,39 \$	32,70 \$	34,06 \$
8	25,01 \$	26,05 \$	27,13 \$	28,26 \$	29,45 \$	30,67 \$	31,95 \$	33,28 \$	34,67 \$	36,11 \$
9	26,43 \$	27,52 \$	28,68 \$	29,88 \$	31,12 \$	32,40 \$	33,76 \$	35,18 \$	36,63 \$	38,16 \$
10	27,86 \$	29,01 \$	30,21 \$	31,48 \$	32,78 \$	34,16 \$	35,58 \$	37,05 \$	38,59 \$	40,21 \$
11	29,26 \$	30,49 \$	31,75 \$	33,09 \$	34,45 \$	35,91 \$	37,39 \$	38,96 \$	40,57 \$	42,27 \$
12	30,73 \$	32,02 \$	33,33 \$	34,74 \$	36,19 \$	37,70 \$	39,25 \$	40,89 \$	42,61 \$	44,39 \$

1 ^{er} JUILLET 2020										
1,00%	ÉCHELONS									
CLASSES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	14,05 \$	14,62 \$	15,22 \$	15,88 \$	16,53 \$	17,22 \$	17,93 \$	18,70 \$	19,45 \$	20,29 \$
2	15,67 \$	16,33 \$	17,00 \$	17,72 \$	18,43 \$	19,23 \$	20,02 \$	20,87 \$	21,73 \$	22,63 \$
3	17,29 \$	18,02 \$	18,78 \$	19,54 \$	20,38 \$	21,21 \$	22,11 \$	23,03 \$	23,98 \$	24,98 \$
4	18,93 \$	19,74 \$	20,54 \$	21,40 \$	22,28 \$	23,22 \$	24,20 \$	25,19 \$	26,23 \$	27,34 \$
5	20,55 \$	21,42 \$	22,31 \$	23,24 \$	24,22 \$	25,22 \$	26,27 \$	27,36 \$	28,49 \$	29,69 \$
6	22,20 \$	23,13 \$	24,08 \$	25,09 \$	26,13 \$	27,23 \$	28,35 \$	29,53 \$	30,76 \$	32,05 \$
7	23,83 \$	24,83 \$	25,86 \$	26,93 \$	28,06 \$	29,23 \$	30,44 \$	31,70 \$	33,03 \$	34,40 \$
8	25,26 \$	26,31 \$	27,40 \$	28,54 \$	29,74 \$	30,98 \$	32,27 \$	33,61 \$	35,02 \$	36,47 \$
9	26,69 \$	27,80 \$	28,97 \$	30,18 \$	31,43 \$	32,72 \$	34,10 \$	35,53 \$	37,00 \$	38,54 \$
10	28,14 \$	29,30 \$	30,51 \$	31,79 \$	33,11 \$	34,50 \$	35,94 \$	37,42 \$	38,98 \$	40,61 \$
11	29,55 \$	30,79 \$	32,07 \$	33,42 \$	34,79 \$	36,27 \$	37,76 \$	39,35 \$	40,98 \$	42,69 \$
12	31,04 \$	32,34 \$	33,66 \$	35,09 \$	36,55 \$	38,08 \$	39,64 \$	41,30 \$	43,04 \$	44,83 \$

1 ^{er} JANVIER 2021										
1,00%	ÉCHELONS									
CLASSES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	14,19 \$	14,77 \$	15,37 \$	16,04 \$	16,70 \$	17,39 \$	18,11 \$	18,89 \$	19,64 \$	20,49 \$
2	15,83 \$	16,49 \$	17,17 \$	17,90 \$	18,61 \$	19,42 \$	20,22 \$	21,08 \$	21,95 \$	22,86 \$
3	17,46 \$	18,20 \$	18,97 \$	19,74 \$	20,58 \$	21,42 \$	22,33 \$	23,26 \$	24,22 \$	25,23 \$
4	19,12 \$	19,94 \$	20,75 \$	21,61 \$	22,50 \$	23,45 \$	24,44 \$	25,44 \$	26,49 \$	27,61 \$
5	20,76 \$	21,63 \$	22,53 \$	23,47 \$	24,46 \$	25,47 \$	26,53 \$	27,63 \$	28,77 \$	29,99 \$
6	22,42 \$	23,36 \$	24,32 \$	25,34 \$	26,39 \$	27,50 \$	28,63 \$	29,83 \$	31,07 \$	32,37 \$
7	24,07 \$	25,08 \$	26,12 \$	27,20 \$	28,34 \$	29,52 \$	30,74 \$	32,02 \$	33,36 \$	34,74 \$
8	25,51 \$	26,57 \$	27,67 \$	28,83 \$	30,04 \$	31,29 \$	32,59 \$	33,95 \$	35,37 \$	36,83 \$
9	26,96 \$	28,08 \$	29,26 \$	30,48 \$	31,74 \$	33,05 \$	34,44 \$	35,89 \$	37,37 \$	38,93 \$
10	28,42 \$	29,59 \$	30,82 \$	32,11 \$	33,44 \$	34,85 \$	36,30 \$	37,79 \$	39,37 \$	41,02 \$
11	29,85 \$	31,10 \$	32,39 \$	33,75 \$	35,14 \$	36,63 \$	38,14 \$	39,74 \$	41,39 \$	43,12 \$
12	31,35 \$	32,66 \$	34,00 \$	35,44 \$	36,92 \$	38,46 \$	40,04 \$	41,71 \$	43,47 \$	45,28 \$

[Handwritten signatures and initials]
LR 4




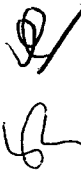
1 ^{er} JUILLET 2021										
1,00%	ÉCHELONS									
CLASSES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	14,33 \$	14,92 \$	15,52 \$	16,20 \$	16,87 \$	17,56 \$	18,29 \$	19,08 \$	19,84 \$	20,69 \$
2	15,99 \$	16,65 \$	17,34 \$	18,08 \$	18,80 \$	19,61 \$	20,42 \$	21,29 \$	22,17 \$	23,09 \$
3	17,63 \$	18,38 \$	19,16 \$	19,94 \$	20,79 \$	21,63 \$	22,55 \$	23,49 \$	24,46 \$	25,48 \$
4	19,31 \$	20,14 \$	20,96 \$	21,83 \$	22,73 \$	23,68 \$	24,68 \$	25,69 \$	26,75 \$	27,89 \$
5	20,97 \$	21,85 \$	22,76 \$	23,70 \$	24,70 \$	25,72 \$	26,80 \$	27,91 \$	29,06 \$	30,29 \$
6	22,64 \$	23,59 \$	24,56 \$	25,59 \$	26,65 \$	27,78 \$	28,92 \$	30,13 \$	31,38 \$	32,69 \$
7	24,31 \$	25,33 \$	26,38 \$	27,47 \$	28,62 \$	29,82 \$	31,05 \$	32,34 \$	33,69 \$	35,09 \$
8	25,77 \$	26,84 \$	27,95 \$	29,12 \$	30,34 \$	31,60 \$	32,92 \$	34,29 \$	35,72 \$	37,20 \$
9	27,23 \$	28,36 \$	29,55 \$	30,78 \$	32,06 \$	33,38 \$	34,78 \$	36,25 \$	37,74 \$	39,32 \$
10	28,70 \$	29,89 \$	31,13 \$	32,43 \$	33,77 \$	35,20 \$	36,66 \$	38,17 \$	39,76 \$	41,43 \$
11	30,15 \$	31,41 \$	32,71 \$	34,09 \$	35,49 \$	37,00 \$	38,52 \$	40,14 \$	41,80 \$	43,55 \$
12	31,66 \$	32,99 \$	34,34 \$	35,79 \$	37,29 \$	38,84 \$	40,44 \$	42,13 \$	43,90 \$	45,73 \$

1 ^{er} JUILLET 2022										
2,00%	ÉCHELONS									
CLASSES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	14,62 \$	15,22 \$	15,83 \$	16,52 \$	17,21 \$	17,91 \$	18,66 \$	19,46 \$	20,24 \$	21,10 \$
2	16,31 \$	16,98 \$	17,69 \$	18,44 \$	19,18 \$	20,00 \$	20,83 \$	21,72 \$	22,61 \$	23,55 \$
3	17,98 \$	18,75 \$	19,54 \$	20,34 \$	21,21 \$	22,06 \$	23,00 \$	23,96 \$	24,95 \$	25,99 \$
4	19,70 \$	20,54 \$	21,38 \$	22,27 \$	23,18 \$	24,15 \$	25,17 \$	26,20 \$	27,29 \$	28,45 \$
5	21,39 \$	22,29 \$	23,22 \$	24,17 \$	25,19 \$	26,23 \$	27,34 \$	28,47 \$	29,64 \$	30,90 \$
6	23,09 \$	24,06 \$	25,05 \$	26,10 \$	27,18 \$	28,34 \$	29,50 \$	30,73 \$	32,01 \$	33,34 \$
7	24,80 \$	25,84 \$	26,91 \$	28,02 \$	29,19 \$	30,42 \$	31,67 \$	32,99 \$	34,36 \$	35,79 \$
8	26,29 \$	27,38 \$	28,51 \$	29,70 \$	30,95 \$	32,23 \$	33,58 \$	34,98 \$	36,43 \$	37,94 \$
9	27,77 \$	28,93 \$	30,14 \$	31,40 \$	32,70 \$	34,05 \$	35,48 \$	36,98 \$	38,49 \$	40,11 \$
10	29,27 \$	30,49 \$	31,75 \$	33,08 \$	34,45 \$	35,90 \$	37,39 \$	38,93 \$	40,56 \$	42,26 \$
11	30,75 \$	32,04 \$	33,36 \$	34,77 \$	36,20 \$	37,74 \$	39,29 \$	40,94 \$	42,64 \$	44,42 \$
12	32,29 \$	33,65 \$	35,03 \$	36,51 \$	38,04 \$	39,62 \$	41,25 \$	42,97 \$	44,78 \$	46,64 \$

[Handwritten signatures and initials]

1^{er} JANVIER 2023

2,00%	ÉCHELONS									
CLASSES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	14,91 \$	15,52 \$	16,15 \$	16,85 \$	17,55 \$	18,27 \$	19,03 \$	19,85 \$	20,64 \$	21,52 \$
2	16,64 \$	17,32 \$	18,04 \$	18,81 \$	19,56 \$	20,40 \$	21,25 \$	22,15 \$	23,06 \$	24,02 \$
3	18,34 \$	19,13 \$	19,93 \$	20,75 \$	21,63 \$	22,50 \$	23,46 \$	24,44 \$	25,45 \$	26,51 \$
4	20,09 \$	20,95 \$	21,81 \$	22,72 \$	23,64 \$	24,63 \$	25,67 \$	26,72 \$	27,84 \$	29,02 \$
5	21,82 \$	22,74 \$	23,68 \$	24,65 \$	25,69 \$	26,75 \$	27,89 \$	29,04 \$	30,23 \$	31,52 \$
6	23,55 \$	24,54 \$	25,55 \$	26,62 \$	27,72 \$	28,91 \$	30,09 \$	31,34 \$	32,65 \$	34,01 \$
7	25,30 \$	26,36 \$	27,45 \$	28,58 \$	29,77 \$	31,03 \$	32,30 \$	33,65 \$	35,05 \$	36,51 \$
8	26,82 \$	27,93 \$	29,08 \$	30,29 \$	31,57 \$	32,87 \$	34,25 \$	35,68 \$	37,16 \$	38,70 \$
9	28,33 \$	29,51 \$	30,74 \$	32,03 \$	33,35 \$	34,73 \$	36,19 \$	37,72 \$	39,26 \$	40,91 \$
10	29,86 \$	31,10 \$	32,39 \$	33,74 \$	35,14 \$	36,62 \$	38,14 \$	39,71 \$	41,37 \$	43,11 \$
11	31,37 \$	32,68 \$	34,03 \$	35,47 \$	36,92 \$	38,49 \$	40,08 \$	41,76 \$	43,49 \$	45,31 \$
12	32,94 \$	34,32 \$	35,73 \$	37,24 \$	38,80 \$	40,41 \$	42,08 \$	43,83 \$	45,68 \$	47,57 \$

SALARIÉS AUX LOISIRS DU SERVICE DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET COMMUNAUTAIRE (CAMP DE JOUR)

CLASSE 1 | ANIMATEUR AUX CAMPS DE JOUR

ÉCHELONS	2019	2020		2021		2022	2023
	1er janvier	1er janvier	1er juillet	1er janvier	1er juillet	1er juillet	1er janvier
		1%	1%	1%	1%	2%	2%
1	13,39 \$	13,52 \$	13,66 \$	13,80 \$	13,94 \$	14,22 \$	14,50 \$
2	13,91 \$	14,05 \$	14,19 \$	14,33 \$	14,47 \$	14,76 \$	15,06 \$
3	14,42 \$	14,56 \$	14,71 \$	14,86 \$	15,01 \$	15,31 \$	15,62 \$
4	14,96 \$	15,11 \$	15,26 \$	15,41 \$	15,56 \$	15,88 \$	16,20 \$
5	15,51 \$	15,67 \$	15,83 \$	15,99 \$	16,15 \$	16,47 \$	16,80 \$

**CLASSE 2 | ANIMATEUR SPÉCIALISÉ
ANIMATEUR ACCOMPAGNATEUR**

ÉCHELONS	2019	2020		2021		2022	2023
	1er janvier	1er janvier	1er juillet	1er janvier	1er juillet	1er juillet	1er janvier
		1%	1%	1%	1%	2%	2%
1	14,17 \$	14,31 \$	14,45 \$	14,59 \$	14,74 \$	15,03 \$	15,33 \$
2	14,70 \$	14,85 \$	15,00 \$	15,15 \$	15,30 \$	15,61 \$	15,92 \$
3	15,24 \$	15,39 \$	15,54 \$	15,70 \$	15,86 \$	16,18 \$	16,50 \$
4	15,81 \$	15,97 \$	16,13 \$	16,29 \$	16,45 \$	16,78 \$	17,12 \$
5	16,39 \$	16,55 \$	16,72 \$	16,89 \$	17,06 \$	17,40 \$	17,75 \$

CLASSE 3 | RESPONSABLE DE PARC

ÉCHELONS	2019	2020		2021		2022	2023
	1er janvier	1er janvier	1er juillet	1er janvier	1er juillet	1er juillet	1er janvier
		1%	1%	1%	1%	2%	2%
1	15,01 \$	15,16 \$	15,31 \$	15,46 \$	15,61 \$	15,92 \$	16,24 \$
2	15,58 \$	15,74 \$	15,90 \$	16,06 \$	16,22 \$	16,54 \$	16,87 \$
3	16,16 \$	16,32 \$	16,48 \$	16,64 \$	16,81 \$	17,15 \$	17,49 \$
4	16,75 \$	16,92 \$	17,09 \$	17,26 \$	17,43 \$	17,78 \$	18,14 \$
5	17,37 \$	17,54 \$	17,72 \$	17,90 \$	18,08 \$	18,44 \$	18,81 \$

CLASSE 4 | COORDONNATEUR

ÉCHELONS	2019	2020		2021		2022	2023
	1er janvier	1er janvier	1er juillet	1er janvier	1er juillet	1er juillet	1er janvier
		1%	1%	1%	1%	2%	2%
1	17,48 \$	17,65 \$	17,83 \$	18,01 \$	18,19 \$	18,55 \$	18,92 \$
2	18,08 \$	18,26 \$	18,44 \$	18,62 \$	18,81 \$	19,19 \$	19,57 \$
3	18,76 \$	18,95 \$	19,14 \$	19,33 \$	19,52 \$	19,91 \$	20,31 \$
4	19,45 \$	19,64 \$	19,84 \$	20,04 \$	20,24 \$	20,64 \$	21,05 \$
5	20,17 \$	20,37 \$	20,57 \$	20,78 \$	20,99 \$	21,41 \$	21,84 \$

Handwritten signatures and initials: AR, LR, and others.

(À TITRE INFORMATIF)

**COMMIS SERVICES PUBLICS AUX BIBLIOTHÈQUES
PERSONNEL PERMANENT – TEMPS PLEIN ET TEMPS PARTIEL**

BIBLIOTHÈQUE Hrs/semaine	DIMANCHE	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI	
PGR A	32.5	Congé	Congé	9 h - 12 h 13 h - 17 h	12 h - 17 h 18 h - 20 h	12 h - 16 h 17 h - 20 h	12 h - 17 h 18 h - 20 h	8 h 30 - 13 h
PGR B	32.5	Congé	Congé	9 h - 13 h 14 h - 17 h	12 h - 16 h 17 h - 20 h	12 h - 17 h 18 h - 20 h	12 h - 16 h 17 h - 20 h	12 h 30 - 17 h
PGR C	25	Congé	Congé	12 h - 17 h 18 h - 20 h	9 h - 13 h 14 h - 17 h	9 h - 12 h 16 h - 20 h	Congé	13 h - 17 h
PGR D	25	Congé	Congé	12 h - 16 h 17 h - 20 h	9 h - 12 h 16 h - 20 h	Congé	13 h - 17 h	9 h - 12 h 13 h - 17 h
FM A	32.5	Congé	Congé	9 h - 12 h 13 h - 17 h	12 h - 17 h 18 h - 20 h	12 h - 16 h 17 h - 20 h	12 h - 17 h 18 h - 20 h	8 h 30 - 13 h
FM B	32.5	Congé	Congé	9 h - 13 h 14 h - 17 h	12 h - 16 h 17 h - 20 h	12 h - 17 h 18 h - 20 h	12 h - 16 h 17 h - 20 h	12 h 30 - 17 h
FM C	21	Congé	Congé	12 h - 17 h 18 h - 20 h	9 h - 13 h 14 h - 17 h	9 h - 12 h	Congé	13 h - 17 h
AMF A	32.5	Congé	Congé	9 h - 12 h 13 h - 17 h	12 h - 17 h 18 h - 20 h	12 h - 16 h 17 h - 20 h	12 h - 17 h 18 h - 20 h	8 h 30 - 13 h
AMF B	32.5	Congé	Congé	9 h - 13 h 14 h - 17 h	12 h - 16 h 17 h - 20 h	12 h - 17 h 18 h - 20 h	12 h - 16 h 17 h - 20 h	12 h 30 - 17 h
AMF C	25	Congé	Congé	12 h - 17 h 18 h - 20 h	9 h - 13 h 14 h - 17 h	9 h - 12 h 16 h - 20 h	Congé	13 h - 17 h
LV A	32.5	Congé	Congé	12 h - 16 h 17 h - 20 h	12 h - 17 h 18 h - 20 h	12 h - 17 h 18 h - 20 h	9 h - 12 h 13 h - 17 h	12 h 30 - 17 h
LV B	32.5	Congé	Congé	12 h - 17 h 18 h - 20 h	12 h - 16 h 17 h - 20 h	12 h - 16 h 17 h - 20 h	9 h - 13 h 14 h - 17 h	12 h 30 - 17 h
AR A	32.5	Congé	Congé	12 h - 16 h 17 h - 20 h	12 h - 17 h 18 h - 20 h	12 h - 17 h 18 h - 20 h	9 h - 12 h 13 h - 17 h	12 h 30 - 17 h
AR B	32.5	Congé	Congé	12 h - 17 h 18 h - 20 h	12 h - 16 h 17 h - 20 h	12 h - 16 h 17 h - 20 h	9 h - 13 h 14 h - 17 h	12 h 30 - 17 h
JG A	25	Congé	Congé	12 h - 16 h 17 h - 20 h	12 h - 17 h 18 h - 20 h	12 h - 17 h 18 h - 20 h	Congé	13 h - 17 h
JG B	25	Congé	Congé	12 h - 17 h 18 h - 20 h	12 h - 16 h 17 h - 20 h	Congé	9 h - 13 h 14 h - 17 h	13 h - 17 h

Handwritten signatures and initials: A large signature on the left, and initials 'E', 'LR', and 'JD' on the right.

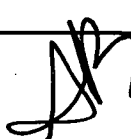



BIBLIOTHÈQUE Hrs/semaine		DIMANCHE	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI
SD A	25	Congé	Congé	12 h – 16 h 17 h – 20 h	9 h – 12 h 13 h – 17 h	12 h – 17 h 18 h – 20 h	Congé	13 h – 17 h
SD B	25	Congé	Congé	12 h – 17 h 18 h – 20 h	9 h – 13 h 14 h – 17 h	12 h – 16 h 17 h – 20 h	Congé	13 h – 17 h
CV A	25	Congé	Congé	12 h – 17 h 18 h – 20 h	9 h – 13 h 14 h – 17 h	12 h – 17 h 18 h – 20 h	Congé	13 h – 17 h
CV B	14	Congé	Congé	17 h – 20 h	13 h – 17 h	17 h – 20 h	Congé	13 h – 17 h
LP A	18	Congé	Congé	12 h – 17 h 18 h – 20 h	12 h – 17 h 18 h – 20 h	Congé	Congé	8 h – 12 h
LP B	9	Congé	Congé	17 h – 20 h	17 h – 20 h	Congé	Congé	9 h – 12 h
LC A	25	Congé	Congé	12 h – 17 h 18 h – 20 h	12 h – 17 h 18 h – 20 h	12 h – 16 h 17 h – 20 h JG	Congé	8 h – 12 h
LC B	9	Congé	Congé	17 h – 20 h	17 h – 20 h	Congé	Congé	9 h – 12 h

AM JE LR

BIBLIOTHÈQUE Hrs/semaine	DIMANCHE	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI
PGR 10	4.5	12 h 30 – 17 h					
PGR 11	4.5	12 h 30 – 17 h					
PGR 12	4.25	13 h – 17 h 15					
PGR 13	4.25	13 h – 17 h 15					
PGR 30	3		17 h – 20h				
PGR 31	2.5		17 h 30 – 20 h				
PGR 50	3				9 h – 12 h		
FM 10	4.5	12 h 30 – 17 h					
FM 11	4	13 h – 17 h					
FM 12	4	13 h – 17 h					
FM 30	3		17 h – 20 h				
FM 31	4		16 h – 20 h				
FM 50	4				8 h 30 – 12 h 30		
FM 70	3						9 h – 12 h
FM 71	4.5						12 h 30 – 17 h
AMF 10	4.5	12 h 30 – 17 h					
AMF 11	4	13 h – 17 h					
AMF 12	4	13 h – 17 h					
AMF 30	3		17 h – 20 h				
AMF 31	4		16 h – 20 h				
AMF 40	4			8 h 30 – 12 h 30			
AMF 70	3						9 h – 12 h
AMF 71	4						13 h – 17 h
LV 10	4.5	12 h 30 – 17 h					

Handwritten signatures and initials:
 JE 4h
 LR
 [Signature]

LV 11	4	13 h - 17 h						
AR 10	4.5	12 h 30 - 17 h						
AR 11	4	13 h - 17 h						
AR 70	4.5							12 h 30 - 17 h
JG 10	4.5	12 h 30 - 17 h						
JG 11	4	13 h - 17 h						
JG 60	7						9 h - 12 h 13 h - 17 h	
SD 10	4.5	12 h 30 - 17 h						
SD 11	4	13 h - 17 h						
SD 70	4							13 h - 17 h
CV 10	4.5	12 h 30 - 17 h						
CV 11	4	13 h - 17 h						
LP 10	4.5	12 h 30 - 17 h						
LC 10	4.5	12 h 30 - 17 h						

TECHNICIENS EN DOCUMENTATION

BIBLIOTHÈQUE Hrs/semaine	DIMANCHE	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENREDI	SAMEDI
PCR	32.5 12 h - 16 h 30	8 h 30 - 12 h 13 h - 16 h 30	12 h - 17 h 18 h - 20 h	12 h - 17 h 18 h - 20 h	12 h - 17 h 18 h - 20 h	Congé	Congé
FM	32.5 12 h - 16 h 30	8 h 30 - 12 h 13 h - 16 h 30	12 h - 17 h 18 h - 20 h	12 h - 17 h 18 h - 20 h	12 h - 17 h 18 h - 20 h	Congé	Congé
AMP	32.5 Congé	8 h 30 - 12 h 13 h - 16 h 00	8 h 30 - 12 h 13 h - 16 h	8 h 30 - 12 h 13 h - 16 h	8 h 30 - 12 h 13 h - 16 h	8 h 30 - 12 h 13 h - 16 h	Congé
LV	32.5 12 h - 16 h 30	8 h 30 - 12 h 13 h - 16 h 30	12 h - 17 h 18 h - 20 h	12 h - 17 h 18 h - 20 h	12 h - 17 h 18 h - 20 h	Congé	Congé
AR	32.5 Congé	8 h 30 - 12 h 13 h - 16 h	8 h 30 - 12 h 13 h - 16 h	8 h 30 - 12 h 13 h - 16 h	8 h 30 - 12 h 13 h - 16 h	8 h 30 - 12 h 13 h - 16 h	Congé
JG	32.5 Congé	8 h - 11 h 30 13 h - 16 h	8 h - 11 h 30 13 h - 16 h	8 h - 11 h 30 13 h - 16 h	8 h - 11 h 30 13 h - 16 h	8 h - 11 h 30 13 h - 16 h	Congé
SD	25 Congé	Congé	12 h - 16 h 30 17 h 30 - 20 h	8 h 30 - 12 h 13 h - 16 h 30	12 h - 16 h 30 17 h 30 - 20 h	Congé	12 h 30 - 16 h 30
LP	32.5 Congé	8 h 30 - 12 h 13 h - 16 h	8 h 30 - 12 h 13 h - 16 h	8 h 30 - 12 h 13 h - 16 h	8 h 30 - 12 h 13 h - 16 h	8 h 30 - 12 h 13 h - 16 h	Congé
GV	32.5 Congé	8 h 30 - 12 h 13 h - 16 h	8 h 30 - 12 h 13 h - 16 h	8 h 30 - 12 h 13 h - 16 h	8 h 30 - 12 h 13 h - 16 h	8 h 30 - 12 h 13 h - 16 h	Congé
LC	32.5 Congé	8 h 30 - 12 h 13 h - 16 h	8 h 30 - 12 h 13 h - 16 h	8 h 30 - 12 h 13 h - 16 h	8 h 30 - 12 h 13 h - 16 h	8 h 30 - 12 h 13 h - 16 h	Congé

Handwritten signatures and initials:
 JE H
 LR

CONDITIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL DES COMMIS SERVICES PUBLICS AUX BIBLIOTHÈQUES**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 La durée d'emploi en heures des commis services publics aux bibliothèques temporaires prévue dans la présente annexe est établie selon la liste de rappel des salariés temporaires à jour au moment de l'affichage de chaque période. Cette même liste demeure celle utilisée durant toute la période afin de déterminer l'ordre de durée d'emploi en heures des commis temporaires.

ARTICLE 2 HEURES DE TRAVAIL

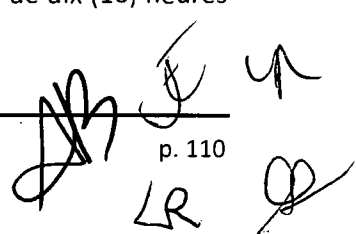
- 2.01 L'attribution des horaires de travail des commis services publics aux bibliothèques temporaires est effectuée selon les dispositions qui suivent. Elle est établie en trois (3) périodes par année, lesquelles pourraient être devancées ou retardées d'une semaine de façon exceptionnelle :

1^{ère} période : De l'avant-dernier dimanche de janvier au dernier samedi de juin

2^{ième} période : Du dernier dimanche de juin à l'avant-dernier samedi de septembre

3^{ième} période : De l'avant-dernier dimanche de septembre à l'avant-dernier samedi de janvier

- 2.02 Les heures de travail sont établies en fonction des besoins du service et déterminées par l'Employeur, le tout conformément aux lois et règlements applicables. À titre indicatif, les horaires de l'annexe B se terminant par un chiffre (ex : PGR 10) sont des heures à être comblées par des commis temporaires.
- 2.03 Avant chaque période, tous les horaires de travail disponibles, c'est-à-dire les horaires des commis temporaires se terminant par un chiffre (ex : PGR 10) et ceux temporairement vacants des commis réguliers se terminant par une lettre (ex : PGR A), sont offerts aux commis services publics aux bibliothèques temporaires. Les horaires se terminant par un chiffre sont séparés par jour permettant au commis temporaire de se composer un horaire hebdomadaire qui convient à ses disponibilités.
- 2.04 Le commis temporaire fait son choix d'horaire parmi ceux offerts. Il est possible de combiner un ou plusieurs horaires de commis temporaire et un autre horaire de commis régulier si ceux-ci ne sont pas en conflit. Le total des heures ne doit pas dépasser trente-deux heures et demie (32½) par semaine.
- 2.05 L'attribution des horaires de travail s'effectue en tenant compte de la durée d'emploi en heures des commis temporaires. Tous les horaires doivent être comblés. S'il advient qu'un horaire offert ne soit pas comblé, les commis temporaires qui n'ont pas offert un minimum de dix (10) heures de travail par semaine seront appelés à prendre cet horaire.



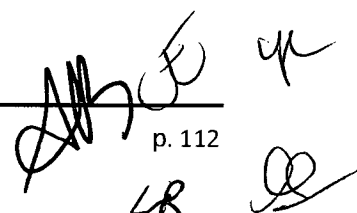
- 2.06 Le commis à qui est attribué un horaire s'engage à l'occuper selon l'horaire en vigueur pour toute la durée de la période affichée. Une demande peut être soumise par le commis qui désire changer d'horaire en cours de période afin d'occuper un horaire plus avantageux, laquelle sera évaluée par l'Employeur. Dans le cas où il y aurait un changement d'affectation durant la période, le commis ne pourra retourner sur l'horaire occupé auparavant et le nouvel horaire sera celui en vigueur jusqu'à la fin de la période de cet horaire.
- 2.07 Le commis temporaire qui désire être dispensé d'offrir de la disponibilité ou de réduire celle-ci pour une raison exceptionnelle (ex : stage dans le cadre de ses études) doit en faire la demande à l'Employeur avant le début de la période concernée, lequel évaluera la possibilité de l'accorder selon les besoins du service.

ARTICLE 3 DEMANDES DE CONGÉS ET REMPLACEMENTS

- 3.01 Toute demande de vacances des commis réguliers pour la période estivale (de la fête nationale jusqu'à la fête du travail) doit être soumise au plus tard le 31 mars conformément à la convention collective. Pour la période des fêtes, toute demande de vacances ou congés doit être déposée le premier mardi de décembre. Toute autre demande de vacances ou congés prévues à la convention collective pour les commis réguliers doit être soumise au plus tard le mardi à 14 h précédant la semaine concernée (du dimanche au samedi).
- 3.02 Un commis temporaire affecté sur un horaire de façon temporaire peut faire la demande d'un congé sans rémunération dans des cas de force majeure ou pour une raison exceptionnelle de courte durée et non récurrente. La demande doit être soumise au plus tard le mardi à 14 heures précédant la semaine concernée (du dimanche au samedi). Ces congés sont considérés comme exceptionnels et doivent être préalablement autorisés par un gestionnaire.
- 3.03 Toute demande déposée après ce délai pourrait être refusée à moins de raison majeure telle qu'une maladie, accident ou décès d'un proche par exemple. Ces demandes doivent être adressées et autorisées par un gestionnaire.
- 3.04 Pour remplacer un commis absent ou offrir des heures occasionnelles, l'Employeur soumet les offres de remplacement au plus tard le mardi à 16 h 30 de chaque semaine. Le remplacement comportant plus d'une journée sera offert en bloc à un seul commis temporaire. Dans le cas exceptionnel où il ne serait pas possible de combler le dit remplacement par un seul commis, il pourra être séparé en différentes journées ou blocs d'heures. Pour le remplacement d'une durée de plusieurs semaines, seules les semaines pleines seront considérées comme un bloc (par exemple un commis absent pour trois semaines en plus du samedi précédent la première semaine d'absence, ce samedi ne sera pas considéré dans le bloc).
- 3.05 Les commis disponibles retournent leur intérêt par priorité pour un ou plusieurs blocs au plus tard le jeudi à 9 heures. À cette même occasion, les commis temporaires soumettent leur disponibilité de la semaine pour tout autre remplacement hors délai ou de dernière minute susceptible de survenir au cours de la semaine.

Handwritten signatures and initials:
A large signature, possibly "D.M.", is written over the page number. To its right are the initials "E" and "LR". Below the signature, the letters "LR" are written again. To the far right, there are two more sets of initials, "LR" and "JR".

- 3.06 L'Employeur attribue les blocs horaires selon les priorités exprimées par les commis temporaires et selon leur durée d'emploi en heures. Il est possible de combiner des horaires de commis temporaire et un horaire de commis régulier si ceux-ci ne sont pas en conflit.
- 3.07 Au terme de l'attribution des horaires, s'il s'avère qu'un horaire ne peut être comblé, le congé demandé en dernier pourrait être refusé sous réserve des dispositions de la convention collective.
- 3.08 Lorsque des heures demeurent à combler après avoir effectué les étapes précédentes, les commis temporaires qui n'ont pas offert un minimum de dix (10) heures de travail par semaine seront appelés à prendre cet horaire.
- 3.09 Un échange de temps entre deux commis temporaires est permis lorsqu'il n'est pas possible de combler un remplacement. L'échange doit se faire dans la même semaine (dimanche au samedi). La demande doit être initiée par le commis temporaire qui demande d'être remplacé. Lorsque l'échange est complété, le formulaire prévu à cet effet doit être complété et autorisé par un gestionnaire.
- 3.10 Le commis temporaire qui a demandé et obtenu un congé pour une journée prévue à son horaire ou une semaine complète ne sera pas considérée comme étant disponible pour effectuer des heures additionnelles ou différentes pour la plage concernée.
- 3.11 Les horaires contenant les remplacements sont envoyés à l'ensemble des commis chaque jeudi en fin de journée. Il est de la responsabilité de chaque commis qui a demandé un congé de vérifier si celui-ci a été comblé et à celui qui accepte un remplacement de valider l'horaire de travail, le lieu du remplacement et de s'assurer d'avoir les clés de la bibliothèque où il doit travailler si nécessaire.
- 3.12 Lors d'une demande soumise après le délai prévu au paragraphe 3.02 ou une demande de dernière minute survenant le jour de l'affectation d'un commis pour une raison de maladie, d'accident ou de force majeure, les commis temporaires ayant soumis leur disponibilité selon l'horaire à combler sont appelés par ordre de durée d'emploi en heures afin d'effectuer le remplacement. S'il advient qu'un horaire offert ne soit pas comblé, les commis temporaires qui n'ont pas offert un minimum de dix (10) heures de travail par semaine seront appelés à prendre cet horaire.
- 3.13 Les commis doivent se présenter au travail selon l'horaire attribué. S'il arrive un retard, celui-ci ne peut être repris en temps durant la journée. La feuille de temps doit refléter les heures travaillées.
- 3.14 Lorsqu'un commis temporaire fait deux remplacements à deux endroits différents au cours d'une même journée, un minimum de trente (30) minutes est prévu entre les deux affectations afin de pouvoir se déplacer. Aucuns frais de déplacement ne sont autorisés dans ce cas, à moins qu'il s'agisse d'un remplacement de dernière minute. Dans ce cas, les frais de déplacement sont autorisés selon la politique en vigueur.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are several distinct marks, including what appears to be a large signature and some smaller initials or marks.

1. DURÉE DU CONTRAT

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

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

2. DURÉE DU CONGÉ

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

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

3. TRAITEMENT

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

(Le pourcentage applicable est indiqué à la clause 14.15 de la convention collective).

4. AVANTAGES

- a) Pendant chacune des années du présent contrat, le salarié bénéficie, en autant qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants :
- Assurance-vie ;
 - Assurance-maladie, à condition qu'il verse sa quote-part ;
 - Accumulation des congés maladie, le cas échéant, selon le pourcentage du traitement auquel elle a droit, en vertu de l'article 3 ci-haut ;
 - Accumulation de l'ancienneté.
- b) Pendant le congé, le salarié n'a droit à aucune des primes prévues à la convention collective. Pendant chacun des autres mois du présent contrat, il a droit à la totalité de ces primes, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement opérée en vertu de l'article 3 des présentes.

JE LR
AM LR
LR

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

5. RETRAITE, DÉSISTEMENT OU DÉMISSION DU SALARIÉ

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

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

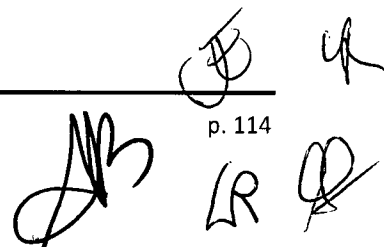
L'Employeur rembourse au salarié, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel il aurait eu droit en vertu de la convention s'il n'avait pas signé ledit contrat et le traitement reçu en vertu des présentes, et ce, avec intérêts.

- b) Le congé est en cours :

L'Employeur rembourse au salarié la différence entre le salaire reçu pendant le congé et le manque à gagner durant la période de service où le salarié a contribué au régime. Un tel remboursement inclut les intérêts.

6. MISE À PIED OU CONGÉDIEMENT DU SALARIÉ

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

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature, the initials 'LR', and other scribbles.

7. CONGÉ SANS TRAITEMENT

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

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

8. DÉCÈS DU SALARIÉ

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

9. INVALIDITÉ

a) L'invalidité survient au cours du congé :

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

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

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

- Il peut continuer sa participation au présent contrat et reporter le congé à un moment où elle n'est plus invalide. Le salarié reçoit alors sa prestation d'assurance-salaire, sur la base du traitement déterminé au présent contrat.
- Advenant le cas où l'invalidité court durant la dernière année du contrat, ledit contrat peut alors être interrompu à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant cette période d'interruption, le salarié a droit à la prestation d'assurance-salaire basée sur son traitement régulier.
- Il peut mettre fin au contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (paragraphe b) de l'article 5 des présentes). La prestation d'assurance-salaire est basée sur son traitement régulier.

JE LR
AM LR
OR

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

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

10. LÉSION PROFESSIONNELLE OU ACCIDENT DE TRAVAIL

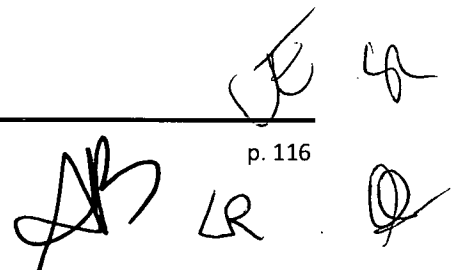
Lorsque survient une lésion professionnelle ou un accident de travail, le salarié se prévaut alors de l'un ou l'autre des choix suivants :

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

11. CONGÉ DE MATERNITÉ

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

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

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large signature, the initials 'LR', and another signature.

ANNEXE « C-1 » FORMULAIRE DE CONTRAT CONGÉ SANS SOLDE À TEMPS PARTIEL

1. OBJET

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

2. OBLIGATIONS DES PARTIES

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

3. OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

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

L'Employeur s'engage également à payer le Salarié en fonction des dispositions du présent contrat et conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur.

4. OBLIGATION DE L'EMPLOYÉ

Le Salarié s'engage à prendre un congé sans solde partiel de _____ journée par semaine (____ heures) à compter du _____ jusqu'au _____ inclusivement.

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

5. SALAIRE

Le Salarié recevra le prorata du salaire applicable pendant la durée du congé, soit ____/____ d'heures du salaire hebdomadaire.

6. RÉGIME D'ASSURANCES COLLECTIVES

Pendant la durée du congé sans solde partiel, le Salarié conservera ses couvertures d'assurance-maladie. Toutefois, le salaire assurable du Salarié pendant la durée de son

JE
AM
LR
4
Q

congé pour l'assurance salaire, courte et longue durée ainsi que l'assurance vie sera celui correspondant au ____/____ d'heures du salaire régulier. S'il survient une invalidité durant la période couverte par la présente entente, la prestation d'assurance salaire sera calculée en fonction du salaire assurable durant le congé, soit ____/____ d'heures, et ce, jusqu'à la fin de l'invalidité, même si l'invalidité se prolonge au-delà de l'échéance de la présente entente.

7. RÉGIME DE RETRAITE

Le montant des contributions au régime de retraite sera pris pendant la durée du congé selon ce qui est prévu à l'article 14.05 c) de la convention collective applicable.

8. TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

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

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

9. VACANCES

Aux fins des vacances annuelles, le congé sans solde partiel constitue du service continu. Toutefois, la rémunération à être versée est calculée au prorata du nombre d'heures travaillées durant la période de référence.

10. CONGÉS FÉRIÉS

Les congés fériés sont payés à chaque congé si le congé tombe sur une journée normalement considérée comme journée régulière travaillée. Le Salarie en congé sans solde partiel ne doit pas recevoir plus de salaire lorsqu'il y a un congé que s'il était au travail.

11. CONGÉS MOBILES ET CONGÉS DE MALADIE

Les heures de congés mobiles et de congés de maladie sont calculées au prorata des heures travaillées comme prévu à l'article 5.04 de la convention collective applicable.

Handwritten signatures and initials:
A large signature on the left, and initials "JR" and "LR" on the right.

ANNEXE « D » 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 2006 tel qu'il appert de l'annexe « E » de la convention collective se terminant le 31 décembre 2008;

ATTENDU QUE cette modification au système de paie a permis un décalage de deux (2) semaines et qu'une paie de transition (avancement de paie) a été versée;

ATTENDU QUE la paie est maintenant déposée le deuxième jeudi suivant la fin de la période de paie;

ATTENDU QUE les salariés doivent rembourser à l'Employeur des sommes reçues à titre d'avances de salaire;

ATTENDU QUE les parties ont convenu d'identifier les salariés cols blancs 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;

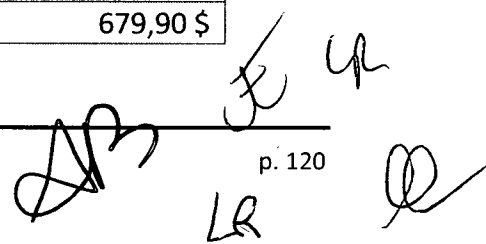
EN CONSÉQUENCE DE CE QUI PRÉCÈDE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

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 :

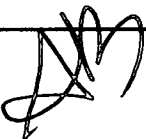

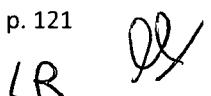
NOM	MONTANT
	65,58 \$
	571,03 \$
	782,00 \$
	912,85 \$
	734,76 \$
	922,80 \$
	634,20 \$
	810,88 \$
	668,75 \$
	715,98 \$
	928,20 \$
	859,17 \$

JE
LR
AM
LR
AV

	772,85 \$
	660,73 \$
	752,05 \$
	989,60 \$
	693,23 \$
	869,38 \$
	607,43 \$
	63,05 \$
	752,05 \$
	782,00 \$
	458,87 \$
	986,70 \$
	743,28 \$
	384,02 \$
	618,48 \$
	674,68 \$
	432,00 \$
	752,05 \$
	571,03 \$
	231,90 \$
	859,17 \$
	499,53 \$
	457,10 \$
	1 070,00 \$
	869,38 \$
	804,05 \$
	467,25 \$
	618,50 \$
	679,90 \$
	892,45 \$
	369,25 \$
	433,77 \$
	841,43 \$
	826,02 \$
	604,18 \$
	825,18 \$
	859,17 \$
	922,80 \$
	752,05 \$
	715,98 \$
	877,50 \$
	679,90 \$


 Handwritten initials and signatures, including 'AM', 'LR', 'JR', and 'UR'.

	734,76 \$
	869,38 \$
	701,61 \$
	526,43 \$
	457,10 \$
	679,90 \$
	557,78 \$
	642,85 \$
	859,17 \$
	642,85 \$
	825,18 \$
	396,11 \$
	1 142,40 \$
	752,05 \$
	714,68 \$
	752,05 \$
	869,38 \$
	666,75 \$
	689,07 \$
	772,85 \$
	499,53 \$
	688,35 \$
	669,33 \$
	584,35 \$
	785,20 \$
	714,68 \$
	636,68 \$
	764,01 \$
	892,45 \$
	679,90 \$
	752,05 \$
	951,20 \$
	853,29 \$
	826,02 \$
	858,00 \$
	715,98 \$
	986,70 \$
	607,43 \$
	714,68 \$
	384,25 \$
	743,28 \$
	928,20 \$



 p. 121
 LR 

	607,43 \$
	752,05 \$
	928,20 \$
	800,78 \$
	643,50 \$
	679,90 \$
	752,05 \$
	752,05 \$
	779,68 \$
	679,90 \$
	573,60 \$
	415,50 \$
	619,13 \$
	752,05 \$
	749,20 \$
	733,53 \$
	679,90 \$
	679,90 \$
	687,38 \$
	723,13 \$
	688,35 \$
	928,20 \$
	632,15 \$
	557,78 \$
	810,88 \$

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

[Handwritten signatures and initials]

ANNEXE C-E LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS RÉGULIERS À TEMPS COMPLET

NOM	PRÉNOM	TITRE D'EMPLOI	DATE D'EMBAUCHE	ANCIENNETÉ AU 19 MAI 2019
		COMMIS-SECRÉTAIRE	1989-01-18	28,68
		TECHNICIEN EN ENVIRONNEMENT	2006-01-18	13,33
		TECHNICIEN EN ADMINISTRATION	1982-08-23	36,74
		SECRETAIRE DE GESTION	2016-05-09	2,95
		TECHNICIEN EN PRÉVENTION INCENDIE	2000-04-13	18,74
		TECHNICIEN SPÉCIALISTE EN INFORMATIQUE	2019-04-01	0,13
		RÉPARTITEUR PRINCIPAL	1991-07-08	27,86
		TECHNICIEN ÉVALUATION II	2005-09-06	13,46
		TECHNICIEN EN PLANIFICATION D'ENTRETIEN	2017-04-10	2,08
		RÉPARTITEUR	2011-05-24	7,99
		INSPECTEUR EN BÂTIMENT	2008-07-28	10,81
		AGENT D'ADMINISTRATION	1981-06-16	37,92
		TECHNICIEN EN DOCUMENTATION	2008-10-14	8,18
		TECHNICIEN EN ÉVALUATION 1	2011-08-29	7,38
		TECHNICIEN EVALUATION II	2018-09-04	0,7
		PRÉPOSÉ AU SOUTIEN OPÉRATIONNEL	1993-03-15	26,18
		TECHNICIEN EN TRANSPORT ET CIRCULATION	2008-07-01	10,88
		APPROVISIONNEUR	2009-07-13	9,36
		PRÉPOSÉ À LA COMPTABILITÉ	2008-02-25	10,45
		SECRÉTAIRE DE GESTION	2009-04-02	8,39
		TECHNICIEN EN DOCUMENTATION	1991-08-26	27,73
		AGENT À L'INFORMATION ET SERVICE À LA CLIENTÈLE	2007-06-18	9,47
		TECHNICIEN AU DÉVELOPPEMENT	2016-11-02	2,54
		COMMIS-SECRÉTAIRE	2011-11-07	7,27
		INSPECTEUR EN BÂTIMENT	2008-12-08	10,28
		TECHNICIEN EN TOURISME	2007-04-02	11,85
		COMMIS À LA COMPTABILITÉ	2008-07-28	10,34
		AGENT D'ADMINISTRATION	2009-07-06	9,64
		SECRÉTAIRE JURIDIQUE	2004-07-06	13,57
		PREPOSE À LA COMPTABILITE	2014-11-10	4,14
		SECRÉTAIRE ADMINISTRATIVE	1986-09-03	32,71
		AGENT D'ADMINISTRATION	1998-05-27	16,97

Handwritten signatures and initials: AM, LR, and other illegible marks.

TECHNICIEN EN BÂTIMENTS	2018-07-03	0,81
APPROVISIONNEUR	1989-07-05	29,87
SECRÉTAIRE JURIDIQUE	2017-05-15	2,01
TECHNICIEN AUX LOISIRS	2009-08-03	3,77
TECHNICIEN ÉVALUATION II	2015-12-21	3,41
SECRÉTAIRE DE GESTION	2017-02-06	1,98
SECRÉTAIRE DE GESTION	2002-10-15	15,81
SECRÉTAIRE DE GESTION	1991-07-12	27,85
TECHNICIEN EN GÉOMATIQUE	1987-08-03	31,79
AGENT DE CENTRE DE SERVICE À LA CLIENTÈLE	2005-09-12	12,68
INSPECTEUR EN BÂTIMENT	2015-06-15	2,63
TECHNICIEN EN RÉGIME DE RETRAITE ET RENTES COLLECTIVES	2003-06-16	15,05
COMMIS-SECRÉTAIRE	1998-10-14	13,23
AGENT D'ADMINISTRATION	2012-07-04	6,46
TECHNICIEN EN INFORMATIQUE 1	1995-11-29	22,18
TECHNICIEN SPÉCIALISTE EN GÉOMATIQUE	2008-08-11	10,63
TECHNICIEN AUX LOISIRS	2015-10-19	3,58
TECHNICIEN À LA PAIE ET AVANTAGES SOCIAUX	2006-06-05	12,38
TECHNICIEN EN ENVIRONNEMENT - MILIEU NATUREL	2006-06-12	12,93
AGENT D'ADMINISTRATION	2001-10-18	13,15
TECHNICIEN EN GENIE CIVIL	1981-06-22	37,91
TECHNICIEN AUX LOISIRS	1995-11-02	18,08
SECRÉTAIRE DE GESTION	1999-08-16	18,11
TECHNICIEN ÉVALUATION II	2005-06-01	13,96
COMMIS SERVICES PUBLICS AUX BIBLIOTHÈQUES	2000-03-07	16,79
RÉPARTITEUR	2008-03-31	10,21
COMMIS-SECRÉTAIRE	2008-04-28	10,87
TECHNICIEN EN ADMINISTRATION	2003-05-25	14,87
SECRÉTAIRE DE GESTION	2008-04-23	10,84
TECHNICIEN EN GENIE CIVIL	2015-10-13	3,49
PRÉPOSE À LA COMPTABILITE	2015-12-15	3,05
COMMIS AUX TRAVAUX PUBLICS	2006-06-27	12,75
TECHNICIEN EN ÉVALUATION 1	2015-02-09	4,27
INSPECTEUR EN BÂTIMENT	2009-01-05	10,37
SECRÉTAIRE DE GESTION	1991-06-27	23,27
TECHNICIEN EN COMPTABILITÉ 2	1992-05-19	26,57

[Handwritten signatures and initials]
 LR *[Signature]*

TECHNICIEN À LA PAIE ET AVANTAGES SOCIAUX	2011-07-18	7,32
COMMIS SERVICES TECHNIQUES AUX BIBLIOTHÈQUES	1978-06-12	40,93
TECHNICIEN EN INFORMATIQUE 2	2012-05-22	6,63
COMMIS AUX PIÈCES À CONVICTION ET ÉQUIPEMENTS	2005-05-09	13,72
RÉPARTITEUR	1999-07-17	19,55
COMMIS SERVICES PUBLICS AUX BIBLIOTHÈQUES	1997-06-03	19,97
COMMIS SERVICES PUBLICS AUX BIBLIOTHÈQUES	2005-06-29	12,29
APPROVISIONNEUR	1996-01-03	23,37
TECHNICIEN EN COMPTABILITÉ 2	1988-06-08	30,94
TECHNICIEN EN ÉVALUATION 1	2017-07-03	1,48
TECHNICIEN À LA PAIE ET AVANTAGES SOCIAUX	1978-10-18	40,58
COMMIS-SECRÉTAIRE	2012-04-10	5,46
APPROVISIONNEUR	2016-11-21	2,47
TECHNICIEN EN DOCUMENTATION	1991-02-01	18,87
PRÉPOSÉ À LA COMPTABILITÉ	1979-07-09	39,86
TECHNICIEN EN INFORMATIQUE 2	2002-02-07	17,18
TECHNICIEN SPECIALISTE EN INFORMATIQUE	2007-05-14	11,94
AVISEUR TECHNIQUE	1994-01-20	2,91
COMMIS-SECRÉTAIRE	2006-01-23	13,09
INSPECTEUR EN BÂTIMENT	2008-07-28	10,81
INSPECTEUR EN BÂTIMENT	2005-08-01	13,57
RÉPARTITEUR	2000-06-20	18,67
SECRÉTAIRE DE GESTION	1999-05-18	17,05
COMMIS-SECRÉTAIRE	2013-06-03	5,41
TECHNICIEN EN GEOMATIQUE-VOLET INFRASTRUCTURE	2009-02-23	9,48
PRÉPOSE À LA COMPTABILITÉ	2015-11-23	3,04
SECRÉTAIRE DE GESTION	2009-11-05	8,89
SECRÉTAIRE DE GESTION	2002-11-29	14,93
INSPECTEUR EN BÂTIMENT	2002-06-20	16,75
COMMIS SERVICES PUBLICS AUX BIBLIOTHÈQUES	2012-05-23	3,89
PRÉPOSE À LA COMPTABILITÉ	2016-04-11	2,98
AGENT DE CENTRE DE SERVICE À LA CLIENTÈLE	1999-07-10	18,86
RÉPARTITEUR PRINCIPAL	1993-07-10	25,86
AGENT D'ADMINISTRATION	2016-06-13	2,74

	SECRÉTAIRE DE GESTION	2009-03-19	9,93
	TECHNICIEN A LA COUR MUNICIPALE	2014-03-24	5,1
	DESSINATEUR	2010-05-17	7,93
	PRÉPOSE À L'INFORMATION POLICIÈRE	2014-08-11	4,46
	AGENT D'ADMINISTRATION	1992-09-21	25,74
	SECRETAIRE DE GESTION	2009-08-17	9,49
	COMMIS-SECRÉTAIRE	2007-05-29	11,61
	COMMIS AUX TRAVAUX PUBLICS	2008-04-14	10,47
	TECHNICIEN EN GÉNIE CIVIL	1993-04-26	26,06
	TECHNICIEN EVALUATION II	2003-12-08	15,44
	COMMIS À LA COMPTABILITÉ	2008-07-17	10,34
	COMMIS-MAGASINIER	1995-05-31	23,97
	CHEF DE PLATEAU - CENTRALE 911	2002-03-18	17,04
	TECHNICIEN ÉVALUATION II	1991-06-03	27,96
	TECHNICIEN EN ENVIRONNEMENT	2007-08-06	11,71
	SECRÉTAIRE DE GESTION	1998-06-25	18,04
	TECHNICIEN EN GÉNIE CIVIL	2011-11-07	7,37
	AGENT DE SOUTIEN PRÉVENTION ET ORGANISATION	1994-06-06	3,63
	AGENT D'ADMINISTRATION	1993-01-21	26,32
	AGENT DE CENTRE DE SERVICE À LA CLIENTÈLE	2016-05-17	2,76
	SECRÉTAIRE DE GESTION	2013-11-08	4,93
	SECRÉTAIRE DE GESTION	2007-06-18	11,72
	TECHNICIEN À LA PAIE ET AVANTAGES SOCIAUX	2002-05-23	16,08
	TECHNICIEN EN PRÉVENTION INCENDIE	2005-06-03	13,39
	TECHNICIEN EN COMPTABILITE	1998-04-07	19,57
	TECHNICIEN EN EVALUATION 1	2015-06-01	3,72
	COMMIS AUX PIECES À CONVICTION ET ÉQUIPEMENTS	1999-07-07	19,87
	TECHNICIEN À LA COUR MUNICIPALE	1992-04-27	22,61
	TECHNICIEN AU SUPPORT À LA BUREAUTIQUE	2017-11-06	1,53
	INSPECTEUR EN BÂTIMENT	2002-07-15	16,7
	INSPECTEUR EN BÂTIMENT	2010-09-20	8,04
	SECRÉTAIRE DE GESTION	2004-07-06	14,14
	TECHNICIEN EN PRÉVENTION INCENDIE	1985-04-10	34,11
	RÉPARTITEUR	2009-09-08	9,69
	TECHNICIEN EN COMPTABILITÉ	1991-11-06	24,5
	TECHNICIEN EN COMPTABILITÉ	2002-01-14	17,03

[Handwritten signatures and initials]

AGENT D'ADMINISTRATION	2008-08-04	9,9
TECHNICIEN EN ENVIRONNEMENT	2010-02-22	9,23
TECHNICIEN EN ADMINISTRATION	1994-07-25	22,79
TECHNICIEN EN ADMINISTRATION	1986-09-14	27,3
SECRÉTAIRE DE GESTION	2009-08-03	9,55
TECHNICIEN JURIDIQUE	2006-10-10	12,4
TECHNICIEN EN GÉNIE CIVIL	2011-05-18	7,61
SECRÉTAIRE DE GESTION	2001-07-09	17,08
TECHNICIEN EN GÉNIE CIVIL	2008-08-18	10,48
COMMIS SERVICES PUBLICS AUX BIBLIOTHÈQUES	1998-08-10	16,28
RÉPARTITEUR	2010-04-13	9,1
TECHNICIEN EN DOCUMENTATION	1989-08-07	29,78
COMMIS SERVICES PUBLICS AUX BIBLIOTHÈQUES	1996-07-18	16,5
SECRÉTAIRE DE GESTION	1980-01-21	39,32
TECHNICIEN EN PRÉVENTION INCENDIE	2005-05-09	13,47
PRÉPOSE À L'INFORMATION POLICIÈRE	2016-02-22	3,23
SECRÉTAIRE DE GESTION	2017-04-05	2,02
SECRÉTAIRE JURIDIQUE	2009-06-08	9,78
SECRÉTAIRE DE GESTION	2000-02-27	16,67
COMMIS SERVICES PUBLICS AUX BIBLIOTHÈQUES	2006-06-20	10,15
COMMIS-MAGASINIER	1982-12-07	36,45
TECHNICIEN EN ÉLECTRONIQUE (CONTRÔLE)	2010-08-23	8,74
TECHNICIEN EN COMPTABILITÉ	2013-12-10	5,12
SECRÉTAIRE DE GESTION	2014-06-30	4,49
TECHNICIEN EN DOCUMENTATION	1989-09-21	21,77
SECRÉTAIRE DE GESTION	2005-04-25	13,6
TECHNICIEN EN COMPTABILITÉ	2007-11-19	10,9
INSPECTEUR EN BÂTIMENT	2008-05-26	10,64
COMMIS SERVICES PUBLICS AUX BIBLIOTHÈQUES	1990-02-07	24,48
TECHNICIEN EN GÉNIE CIVIL	2007-05-14	11,86
TECHNICIEN EN ARCHITECTURE	2018-04-23	1,07
RÉPARTITEUR	1996-09-12	20,02
INSPECTEUR EN BÂTIMENT	1990-09-18	27,01
AGENT D'ADMINISTRATION	2000-06-19	17,56
COMMIS-SECRÉTAIRE	2008-04-28	10,72
PRÉPOSE À L'INFORMATION POLICIÈRE	2008-03-31	9,9
SECRÉTAIRE DE GESTION	2001-07-09	15,21

Handwritten signatures and initials:
 A large signature on the left, the letters "LR" in the middle, and another signature on the right.

	TECHNICIEN EN ÉVALUATION 1	2014-03-12	5,12
	AGENT D'ADMINISTRATION	1996-06-28	18,98
	SECRÉTAIRE DE GESTION	2014-06-23	4,7
	TECHNICIEN EN GESTION INDUSTRIELLE	1987-04-22	31,48
	TECHNICIEN EN COMPTABILITÉ	2011-11-21	7,33
	TECHNICIEN À LA PAIE ET AVANTAGES SOCIAUX	2001-10-09	16,51
	RÉPARTITEUR	2000-02-28	19,2
	TECHNICIEN EN GÉOMATIQUE	2000-07-03	18,87
	SECRÉTAIRE DE GESTION	1988-07-20	30,92
	TECHNICIEN EN GENIE CIVIL	1993-05-10	26,02
	SECRÉTAIRE DE GESTION	2011-04-11	7,37
	INSPECTEUR EN BÂTIMENT	2004-05-17	14,78
	RÉPARTITEUR	2009-05-17	10
	COMMIS SERVICES PUBLICS AUX BIBLIOTHÈQUES	1987-10-25	29,65
	TECHNICIEN EN GENIE CIVIL	2008-08-11	7,87
	SECRÉTAIRE JURIDIQUE	2010-12-01	7,22
	INSPECTEUR EN BÂTIMENT	2007-05-30	11,85
	TECHNICIEN EN DOCUMENTATION	1989-01-17	28,71
	INSPECTEUR EN BÂTIMENT	2004-05-06	14,82
	TECHNICIEN EN PRÉVENTION INCENDIE	2009-12-02	9,14
	TECHNICIEN EN GÉNIE CIVIL	2003-11-10	15,39
	SECRÉTAIRE DE GESTION	2007-09-04	11,5
	TECHNICIEN EN COMPTABILITÉ	1976-11-25	42,48
	SECRÉTAIRE DE GESTION	2009-11-16	8,93
	TECHNICIEN EN TRANSPORT ET CIRCULATION	2017-10-10	1,6
	TECHNICIEN ÉVALUATION II	2017-12-11	1,43
	TECHNICIEN À LA PAIE ET AVANTAGES SOCIAUX	2011-01-03	8,16
	TECHNICIEN EN TÉLÉCOMMUNICATIONS	2013-01-29	5,99
	AGENT D'ADMINISTRATION	2005-06-03	12,7
	TECHNICIEN AUX LOISIRS	1982-02-08	37,24
	RÉPARTITEUR	2009-09-08	9,69
	CHEF MAGASINIER	2008-09-22	10,65
	INSPECTEUR EN BÂTIMENT	1990-03-05	22,16
	RÉPARTITEUR	2008-03-31	11,13
	AGENT DE CENTRE DE SERVICE À LA CLIENTÈLE	2018-04-05	1,04

AS E U
LR Q

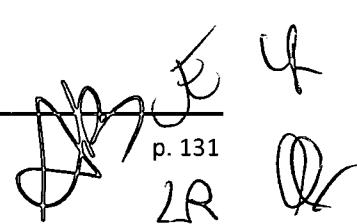
TECHNICIEN SPÉCIALISTE EN INFORMATIQUE	2012-08-13	6,76
RÉPARTITEUR	2002-11-08	16,15
PRÉPOSE À LA GESTION DU TERRITOIRE	1986-10-06	32,62
AVISEUR TECHNIQUE	2009-01-05	10,37
SECRÉTAIRE DE GESTION	1992-11-09	26,52
COMMIS-MAGASINIER	2010-06-07	8,95
SECRÉTAIRE DE GESTION	1979-06-04	39,96
TECHNICIEN EN ADMINISTRATION	1988-11-22	30,49
APPROVISIONNEUR	1995-05-31	23,97
TECHNICIEN EN DOCUMENTATION	2014-03-26	3,61
COMMIS-MAGASINIER	2013-12-02	5,46
SECRÉTAIRE DE GESTION	2007-07-10	11,59
SECRÉTAIRE DE GESTION	2008-04-17	10,74
TECHNICIEN EN GÉNIE CIVIL	2002-06-17	13,25
AGENT D'ADMINISTRATION	2009-09-15	9,16
COMMIS SERVICES PUBLICS AUX BIBLIOTHÈQUES	1989-01-17	24,25
CHEF DE PLATEAU - CENTRE DE SERVICE À LA CLIENTÈLE	2019-03-18	0,17
AGENT PRINCIPAL À L'INFORMATION POLICIÈRE	2013-03-18	6,09
INSPECTEUR EN BÂTIMENT	2017-03-13	1,9
TECHNICIEN ANALYSTE INFORMATIQUE	2008-12-15	10,45
COMMIS À LA COMPTABILITÉ	2013-06-28	4,79
COMMIS-SECRÉTAIRE	2007-04-23	11,39
TECHNICIEN EN GÉNIE CIVIL	2007-05-07	11,6
TECHNICIEN EN INFORMATIQUE 2	2010-05-12	8,93
TECHNICIEN EN ÉQUIPEMENTS MOTORISÉS	2009-10-19	9,58
AGENT D'ADMINISTRATION	2003-06-16	14,8
TECHNICIEN JURIDIQUE	2009-08-03	9,79
COMMIS-SECRÉTAIRE	2009-05-28	8,21
COMMIS SERVICES TECHNIQUES AUX BIBLIOTHÈQUES	1991-02-25	28,23
SECRÉTAIRE DE GESTION	1989-03-28	30,14
INSPECTEUR EN RÉSEAUX D'AQUEDUC ET D'ÉGOUT	2015-10-05	3,45
SECRÉTAIRE DE GESTION	2002-12-02	15,96
TECHNICIEN EN ÉVALUATION 1	2010-09-07	8,55
APPROVISIONNEUR	1988-06-27	30,89

MEH
LR

	COMMIS À LA VIE COMMUNAUTAIRE	2011-10-31	7,26
	DEVELOPPEUR-INTEGRATEUR	2012-07-23	6,57
	TECHNICIEN EN ECLAIRAGE PUBLIC	2018-07-03	0,88
	TECHNICIEN EN PRÉVENTION INCENDIE	2006-06-26	12,9
	SECRÉTAIRE DE GESTION	2010-12-13	6,66
	TECHNICIEN EN DOCUMENTATION	1990-06-20	28,48
	SECRÉTAIRE DE GESTION	2007-01-26	12
	INSPECTEUR EN BÂTIMENT	2003-03-24	16,06
	TECHNICIEN EN GESTION DOCUMENTAIRE	1987-01-23	32,32
	RÉPARTITEUR	2009-09-08	9,69
	COMMIS À L'ÉVALUATION	2016-04-25	3,03
	AGENT DE CENTRE DE SERVICE À LA CLIENTÈLE	2017-04-05	1,98
	TECHNICIEN EN DOCUMENTATION	1988-09-12	30,68
	SECRÉTAIRE DE GESTION	1990-05-16	29,01
	INSPECTEUR EN BÂTIMENT	2007-06-18	11,72
	SECRÉTAIRE DE GESTION	1998-11-16	20,5
	INSPECTEUR EN BÂTIMENT	1998-07-08	19,69
	COMMIS-SECRÉTAIRE	1991-01-23	24,02
	SECRÉTAIRE DE GESTION	2010-06-14	8,71
	COMMIS-SECRÉTAIRE	2017-01-30	2,23
	CHEF DE PLATEAU - CENTRALE 911	2009-04-14	9,84
	RÉPARTITEUR	2006-05-18	12,42
	CHEF DE PLATEAU - CENTRALE 911	2006-05-18	12,64
	TECHNICIEN EN MUSEOLOGIE	2017-01-11	1,61
	INSPECTEUR EN RÉSEAUX D'AQUEDUC ET D'ÉGOUT	2010-08-23	8,74
	TECHNICIEN À LA COUR MUNICIPALE	1991-09-03	27,4

Handwritten signatures and initials:
 AM, FE, LR, and other illegible marks.

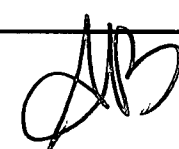
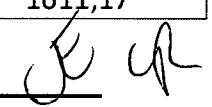
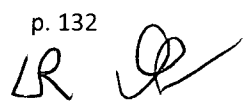
NOM	PRÉNOM	TITRE D'EMPLOI	DATE D'EMBAUCHE	ANCIENNETÉ AU 19 MAI 2019
		COMMIS SERVICES PUBLICS AUX BIBLIOTHÈQUES	2004-04-14	7,33
		TECHNICIEN EN DOCUMENTATION	1996-06-10	18,12
		COMMIS SERVICES TECHNIQUES AUX BIBLIOTHÈQUES	1999-07-05	18,46
		SECRÉTAIRE DE GESTION	1991-06-03	23,43
		COMMIS SERVICES PUBLICS AUX BIBLIOTHÈQUES	2008-06-04	7,35
		COMMIS SERVICES PUBLICS AUX BIBLIOTHÈQUES	2004-04-14	9,67
		COMMIS SERVICES PUBLICS AUX BIBLIOTHÈQUES	1981-06-29	36,7
		COMMIS SERVICES PUBLICS AUX BIBLIOTHÈQUES	1991-06-03	25,77
		COMMIS SERVICES PUBLICS AUX BIBLIOTHÈQUES	1989-05-23	25,63
		COMMIS SERVICES PUBLICS AUX BIBLIOTHÈQUES	1991-07-15	18,01
		COMMIS SERVICES PUBLICS AUX BIBLIOTHÈQUES	1996-05-30	17,75
		COMMIS SERVICES PUBLICS AUX BIBLIOTHÈQUES	2007-02-26	11,39
		COMMIS SERVICES PUBLICS AUX BIBLIOTHÈQUES	1996-05-30	17,97
		COMMIS SERVICES PUBLICS AUX BIBLIOTHÈQUES	2004-04-14	11,34
		SECRÉTAIRE DE GESTION	2012-07-23	4,92



 2R

ANNEXE « G » LISTE DES SALARIÉS TEMPORAIRES AVEC DURÉE D'EMPLOI

NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE	ANCIENNETÉ AU 19 MAI 2019
		2018-09-04	370,5
		2019-04-23	94
		2011-05-16	5032
		2018-12-03	509
		2011-05-16	6790,5
		2019-04-23	94,5
		2014-06-02	1317
		2017-07-31	2839,75
		2018-04-03	1574
		2017-03-13	3361,75
		2018-02-12	2144,75
		2019-04-23	94,5
		2012-06-13	4238,13
		2011-10-24	14191,25
		2017-05-29	1384,5
		2011-10-24	13441,75
		2019-04-23	82,5
		2019-01-14	499
		2014-06-02	1733,41
		2016-11-14	3564,23
		2018-03-05	1784
		2018-05-23	369
		2006-06-20	3855,5
		2018-05-23	341,25
		2018-08-13	1134
		2014-06-02	1230,91
		2010-05-31	5 513,75
		2004-05-14	4105,43
		2019-04-19	46,5
		2012-04-10	13283,25
		2017-06-12	3002
		2018-04-30	1085,5
		2015-06-09	1298,25
		2019-01-14	536,5
		2019-01-13	4858,75
		2019-04-01	148,25
		2017-12-04	1611,17

2016-06-06	1614,01
2003-06-16	13906
1999-05-11	15756
2019-01-14	416,5
2018-11-07	633
2018-05-09	1435
2016-06-06	1234,59
2018-05-23	461,5
2018-02-12	1899,5
2017-07-03	2855,75
2019-04-29	55,5
2018-11-11	673
2016-06-17	3487
2015-04-13	7302,5
2016-06-15	845,75
2018-04-03	2076,5
2007-02-26	8984,23
2009-05-08	3364,5
2018-05-23	701,5
2010-05-03	1466,5
2017-05-29	614,25
2015-08-11	4108
2019-04-23	106
2018-05-22	1536
2017-07-10	2853,5
2017-06-27	2856,5
2018-01-08	2057
2013-05-27	2604,13
2019-04-01	183,25
2008-06-04	9190,84
2019-04-23	106,5
2019-04-29	65
2017-06-19	2786
2013-05-27	5830,5
2019-03-18	247
2019-05-13	32,5
2019-03-07	1197,25
2018-05-23	212
2018-08-06	1112,5
2017-06-05	2943,5
2018-08-20	1150

Handwritten signatures and initials:
 [Signature] [Signature] [Signature]
 LR [Signature]

	2008-05-15	6166,5
	2017-04-18	3280
	2018-01-08	1980,58
	2018-03-05	1768
	2018-04-16	1719,5
	2018-07-30	1242
	2008-12-08	12061,5
	2017-06-12	2868
	2008-05-15	7638,38
	2019-04-01	182
	2017-04-18	3217
	2018-05-23	316
	2019-03-01	169,75
	2019-04-08	149,5
	2017-04-24	2116

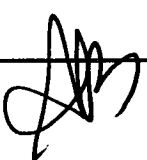


Handwritten signatures and initials:
A large signature, possibly "A. J. B.", is written over the page number.
Below it, the initials "LR" are written, followed by another signature.

NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE	ANCIENNETÉ AU 19 MAI 2019
		2008-10-11	7416
		2010-12-29	4092,25
		2009-04-15	7170
		2013-06-17	1833,5
		2013-03-06	381,25
		2016-05-24	857,25
		2018-06-06	295,35
		2017-11-26	82,25
		2017-11-19	167,75
		2011-06-16	3207
		2015-10-04	195,5
		2018-05-12	18,25
		2018-06-20	212,25
		2015-06-15	516,5
		2014-04-18	2021,75
		2008-04-10	2153,25
		2017-06-21	291,25
		2012-01-29	2553,45
		2019-01-16	18
		2019-04-13	11
		2015-01-23	1370,75
		2013-04-26	3163,5
		2012-01-24	2916,25
		2017-05-20	347
		2017-06-14	239,75
		2018-06-20	31,75
		2017-06-14	375,08
		2018-04-14	99,25
		2010-04-14	2155,5
		2018-06-06	173,5
		2018-04-14	228,75
		2018-04-14	281,75
		2017-09-29	23,75
		2019-04-13	17
		2011-06-04	1964,25
		2016-05-24	709,5

2012-01-21	2770,75
2016-05-24	560,75
2019-01-16	54
2016-04-15	1031,5
2018-09-30	53,5
2010-01-18	9500,75
2016-05-24	1047,25
2015-04-13	1212
2012-04-21	2024,5
2018-03-23	285
2017-06-14	524
2018-04-15	136,5
2013-04-16	2402,5
2018-09-26	61
2013-04-20	2902,75
2012-06-30	3418,5
2015-04-18	311,5
2014-09-28	1680
1978-06-24	36609,25
2019-01-16	59,25
2010-04-17	1500,75
2014-09-27	324
2017-10-01	378,25
2012-06-14	4924,55
2015-04-16	2070,55
2018-04-21	166,25
2018-04-27	390,5
2016-05-24	446,25
2018-06-06	165,25
2018-04-21	42,5
2017-05-29	342
2018-09-26	77
2012-09-30	2082,25
2016-05-24	506,25
2015-04-17	1247,75
2018-06-06	55,25
2013-07-29	480,25
2011-09-17	3328,25
2018-09-29	101,67
2019-01-19	25
2019-01-14	89,25

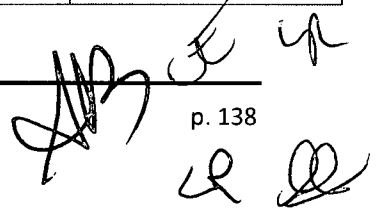
Handwritten signatures and initials:
 AM, E, LR, and other illegible marks.

	2018-06-06	252,75
	2009-06-13	2961
	2013-10-02	2312,5
	2013-01-28	2308
	2013-06-27	3389
	2019-02-02	59,75
	2019-02-02	70,5
	2019-01-16	69,75
	2012-06-19	1902
	2008-01-25	12725,25
	2018-06-06	162,5
	2018-04-17	183,75
	2007-06-09	2143
	2010-06-05	3117,75
	2010-01-17	5456,25
	2015-04-18	1620
	1998-09-08	13172
	2017-09-29	323,75
	2010-01-17	4980,25
	2018-04-26	9,75
	2018-06-06	112
	2009-06-12	2296

  
p. 137

ANNEXE « I » LISTE DES SALARIÉS TEMPORAIRES DU SECTEUR CAMP DE JOUR AVEC DURÉE D'EMPLOI

NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE	ANCIENNETÉ AU 19 MAI 2019
		2016-06-21	735,5
		2016-06-15	766
		2016-06-15	758,5
		2018-07-04	212
		2015-06-15	1061,25
		2018-03-23	252
		2014-06-16	1201,75
		2017-05-29	494,5
		2018-03-23	257
		2013-06-17	1631,75
		2018-03-23	263,25
		2016-06-21	692,5
		2017-05-29	472,5
		2018-03-23	258,5
		2018-03-23	257
		2016-06-15	797,75
		2018-05-15	229,25
		2018-03-28	619
		2015-06-16	1023,25
		2011-06-20	2118,25
		2016-06-15	768
		2018-03-23	263,25
		2017-05-29	520,5
		2018-03-23	134
		2018-05-15	247,5
		2018-06-29	195
		2016-06-15	749
		2015-06-16	1039,5
		2018-05-11	208,5
		2017-05-29	508
		2018-05-11	275,75
		2017-05-29	527,75
		2014-06-16	1253,25
		2015-06-15	1048,25
		2018-03-23	255,75
		2015-06-16	1064,25
		2016-06-15	782,5

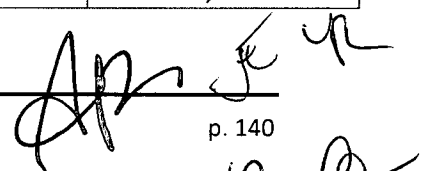



 p. 138


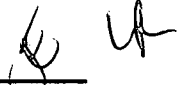
2014-06-16	1188,75
2018-06-27	265,25
2018-07-01	169,75
2015-06-15	1028,25
2018-03-23	258
2018-03-23	259,25
2017-05-29	507
2018-03-23	795
2014-06-16	1318,5
2008-06-18	3963
2014-06-16	1289,75
2016-06-15	778,25
2018-07-01	199
2016-06-15	828,5
2018-03-23	267,75
2018-07-05	158
2017-05-29	750,75
2009-06-22	2900,5
2018-03-23	271,25
2018-06-28	197,75
2018-03-23	261
2015-06-16	1016,75
2018-03-23	273
2016-06-15	741
2018-05-06	517,25
2008-06-23	2755,75
2017-05-29	376,25
2013-06-17	1534,25
2018-05-23	1048,75
2015-11-30	527,75
2016-06-15	752,5
2018-03-23	233,25
2014-06-16	1235
2014-06-16	1255,92
2016-06-15	738,5
2016-06-15	781,25
2018-03-23	194,5
2018-03-23	214,25
2018-03-23	233,25
2017-05-29	499,75
2016-06-15	747,5



[Handwritten signatures and initials]
 LR

	2016-06-15	730,5
	2016-06-15	620
	2018-06-08	354,25
	2015-06-15	867,75
	2018-06-06	173,5
	2014-06-16	1281
	2016-06-27	639,5
	2016-06-27	639,5
	2019-02-18	401,08
	2018-07-01	198,25
	2017-05-29	528
	2016-06-15	730,5
	2017-06-19	479,75
	2016-06-22	777,25
	2016-02-26	1198,75
	2016-06-15	743,5
	2018-03-23	256,75
	2016-06-15	762,5
	2014-06-16	1208,75
	2016-06-15	762,25
	2012-06-18	2055,75
	2015-06-15	1033,25
	2016-06-15	775,25
	2018-03-23	261,25
	2019-02-27	56
	2016-06-15	2329,5
	2018-03-23	261,25
	2017-05-29	533,5
	2017-06-21	1525,25
	2016-06-15	761,25
	2018-03-23	264,25
	2016-06-15	719,5
	2016-06-22	1557
	2015-06-16	940,75
	2018-03-23	161,5
	2018-07-18	149
	2018-06-26	266
	2018-03-23	219
	2012-06-18	1786,75
	2015-06-15	1033,75
	2017-06-26	513,5

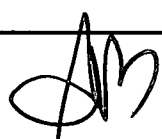
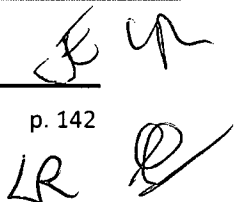

 p. 140
 LR 

	2014-06-16	1256
	2014-06-16	1231,5
	2014-06-16	1268,42
	2018-03-23	285
	2015-06-15	1017,5
	2013-06-17	1845,5
	2018-03-23	229,5
	2011-06-20	2118
	2017-06-21	736,5
	2018-05-11	249,5
	2016-06-15	600,5
	2018-03-23	141,75
	2014-06-16	1258,42
	2016-06-15	759
	2016-06-15	845,75
	2018-03-23	170
	2017-05-29	510,25
	2012-06-18	1858,75
	2018-03-23	286,25
	2010-06-16	2744
	2018-06-11	252
	2017-05-29	472,25
	2014-06-16	1267,5
	2016-06-21	644,5
	2018-03-23	1265
	2017-05-29	511
	2016-06-15	770
	2018-03-23	261
	2018-03-23	254,25
	2016-06-15	746,75
	2012-06-18	1997,25
	2018-03-23	275,75
	2018-03-23	258,25
	2017-06-19	490,25
	2018-03-23	263,25
	2018-03-23	265,25
	2016-06-15	716,25
	2017-07-07	322,5
	2017-05-29	512,75
	2015-06-16	957,75
	2016-06-15	605,75

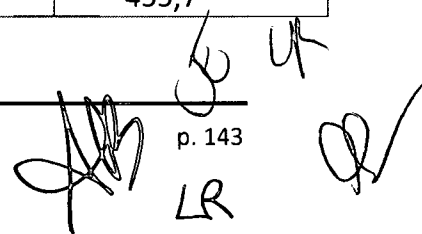



2012-06-25	2262,75
2015-06-15	1026,75
2017-05-29	500,5
2015-06-16	721,25
2018-06-11	292
2013-06-17	1180,25
2018-07-03	204
2011-06-20	2207,25
2018-04-27	390,5
2018-06-26	243,25
2018-06-15	133,25
2016-06-30	664
2016-06-15	866,67
2015-06-15	1011,25
2018-03-23	264,25
2018-02-24	546
2018-03-23	256,75
2018-03-23	264,25
2018-03-23	257
2017-06-19	515,75
2017-05-29	496,25
2018-03-23	150,25
2018-03-23	253,25
2016-06-15	767,5
2018-06-27	245,25
2018-05-11	256,75
2018-05-11	224,75
2018-07-05	190
2018-06-01	229
2018-08-13	726,5
2013-06-17	1543,25
2017-06-27	503,75
2014-06-25	1259,25
2018-03-23	172,5
2016-06-15	729,75
2017-06-19	506,25
2016-06-21	692,5
2018-05-30	555,25
2015-06-16	1092,5
2018-03-23	262,5
2015-06-15	965

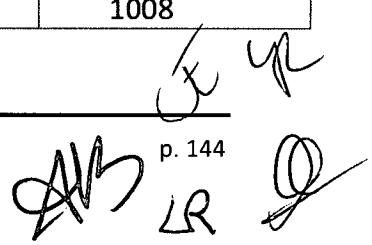



	2015-06-15	1048,75
	2014-06-16	1248,25
	2016-06-15	744
	2014-06-16	1245,17
	2018-03-23	194
	2018-03-23	250,25
	2015-06-15	1102,75
	2013-06-17	1749,25
	2018-03-23	264,25
	2018-08-09	1708,25
	2018-03-23	274,75
	2013-06-17	1760,5
	2015-06-15	1017,75
	2018-03-23	259,25
	2017-05-29	518
	2014-06-16	1246,25
	2018-03-23	263,25
	2018-05-11	310,5
	2018-03-23	251,25
	2018-06-26	307,91
	2018-03-23	496
	2018-03-23	260,5
	2017-05-29	490,5
	2019-02-02	70,5
	2016-06-15	781
	2019-01-16	69,75
	2017-06-26	502
	2014-06-16	954,75
	2012-06-18	1869
	2011-06-20	2355,75
	2015-06-15	3139,5
	2018-03-23	264,25
	2017-06-19	390
	2013-06-17	1548,75
	2016-06-15	774,5
	2017-05-29	515,25
	2017-05-29	479
	2014-06-16	1179,75
	2015-06-15	1018,75
	2016-07-01	687,01
	2018-03-23	455,7



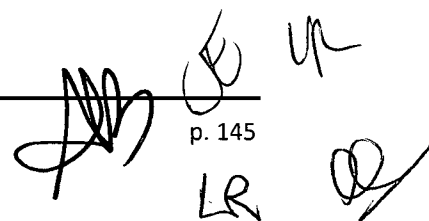
 LR

2017-05-29	511,75
2014-06-16	1794,5
2017-06-26	504
2014-06-16	1258,5
2017-05-29	541
2018-03-23	262,25
2014-06-16	1280
2017-05-29	520,5
2018-03-23	257
2015-06-15	901,5
2017-05-29	579,5
2016-06-15	799,5
2015-06-16	1017,5
2018-03-23	259,5
2015-06-16	915,75
2016-06-21	799,5
2018-03-23	314,75
2018-03-23	166,75
2016-06-15	720,25
2012-06-18	1955,5
2016-06-15	748
2014-06-23	1252,25
2018-03-23	240
2012-06-18	1866,75
2018-03-23	268,5
2015-06-15	1032,5
2018-03-23	91,25
2017-06-19	421
2018-03-23	255,5
2016-06-15	673,75
2014-06-16	1288
2014-06-16	1236,5
2013-06-17	1567,5
2018-03-23	259,5
2014-06-16	1110,76
2017-06-19	412,5
2016-06-15	751
2018-03-23	183,75
2018-06-10	251,75
2016-06-15	773,25
2015-06-15	1008



 p. 144

	2008-06-23	3472,92
	2016-06-15	764,75
	2018-03-23	224
	2016-06-21	693,25
	2017-05-29	529,5
	2017-05-29	499,75
	2016-06-15	722,5
	2016-06-15	790
	2012-06-18	1965,5
	2017-06-19	516,75
	2013-03-26	2430
	2015-06-16	1006,5
	2017-05-29	492
	2016-06-15	808
	2017-05-29	516,5
	2016-06-15	732,5
	2014-06-16	1330,25
	2018-03-23	141,75
	2017-05-29	502,75

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, 'LR' in the middle, and 'UR' and another signature on the right.

1. Le régime a pour but d'intégrer le PSC aux prestations d'assurance salaire de courte durée qui sont versées par l'assureur lors d'une absence pour maladie.
2. Ce régime couvre les salariés cols blancs réguliers de la Ville de Lévis.
3. Pour y participer, les salariés cols blancs doivent obligatoirement être à l'emploi de la Ville, à titre de salariés cols blancs réguliers, et être couvert par le contrat d'assurance collective des cols blancs et des préposés aux télécommunications.
4. Selon le contrat d'assurance collective en vigueur, le taux d'indemnisation total prévu pour la couverture d'assurance salaire de courte est fixé à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) du salaire hebdomadaire assurable payable au début de l'invalidité. Ce pourcentage est obtenu en intégrant le PSC à la prestation d'invalidité de courte durée payable par l'assureur en vertu du contrat d'assurance collective. Ces prestations sont alors imposables.
5. La période maximale pendant laquelle le PSC est versé, lors d'une absence pour maladie, est de dix-sept (17) semaines. Ce total inclus les deux semaines d'attentes prévues au régime du PSC.
6. Advenant un changement au contrat d'assurance salaire de courte durée, l'Employeur devra alors informer l'Agence du revenu du Canada du changement afin de savoir si le contrat modifié continue de se qualifier au régime du PSC. Le tout dans un délai de trente (30) jours de sa date d'entrée en vigueur.
7. L'Employeur utilisera, lorsque disponible, le rapport émis par l'Agence du Revenu du Canada pour vérifier si le salarié malade touche des prestations de PSC, ou toute autre rémunération, afin de pouvoir d'informer l'assureur des sommes reçues par les salariés malades.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner. There are several distinct marks, including what appears to be a large signature 'AB', initials 'LR', and other scribbles.

Les grandes lignes du règlement de ce régime sont les suivantes :

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

La retraite est permise dès que la somme de l'âge et des années de service totalise quatre-vingts (80), avec un minimum de soixante-deux (62) ans.

B) RETRAITE ANTICIPÉE

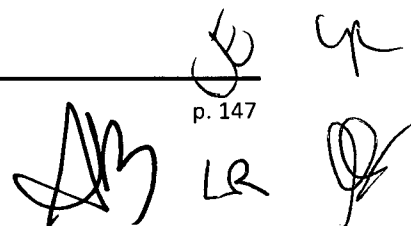
Pour tout participant actif prenant sa retraite à compter de l'âge de cinquante-cinq (55) ans, la rente viagère payable est alors égale à la rente acquise, réduite de ¼ % par mois pour chaque mois compris entre la date de la retraite et la date à laquelle il aurait atteint l'âge facultatif de retraite. De même, la rente temporaire payable est établie sur base d'équivalence actuarielle.

C) SALAIRE FINAL MOYEN

Relativement aux années de services crédités avant le 1^{er} janvier 2020

Le salaire final moyen s'obtient en effectuant dans l'ordre les opérations suivantes :

- i) En divisant le salaire de chaque année sur lequel des cotisations salariales ont été perçues ou sur lequel des cotisations salariales auraient été perçues sans que le salaire d'une année ait été limité à 50 fois le plafond des prestations déterminées pour l'année, comme défini à l'article 8500 (1) du *Règlement de l'impôt sur le revenu du Canada*, par les services crédités durant l'année.
- ii) Pour les employés dont la semaine régulière de travail était de 32,5 heures le 31 décembre 2019 et dont cette même semaine régulière de travail a été augmentée à 35 heures le 1^{er} janvier 2020, en multipliant par 32,5/35 les salaires des années ou portions d'années au cours desquelles le participant occupe un poste dont la semaine régulière de travail est de 35 heures ou plus après le 31 décembre 2019.
- iii) En retenant parmi les plus élevés des salaires résultant de la division, autant de salaires qu'il faut pour que la somme des services crédités correspondants à chacune des années dont les salaires sont retenus soit égale à 5, si cette somme est inférieure à 5, en retenant tous les salaires.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are three distinct signatures: a large stylized one, one with the initials 'LR', and another one to the right.

- iv) En multipliant chaque salaire ainsi retenu pour chaque année par la période de services crédités correspondante.
- v) En divisant la somme des salaires résultant de la multiplication par la somme des périodes de services crédités correspondantes.

Relativement aux années de services crédités à compter du 1^{er} janvier 2020

Le salaire final moyen s'obtient en effectuant dans l'ordre les opérations suivantes :

- i) En divisant le salaire de chaque année, sur lequel des cotisations salariales ont été perçues ou sur lequel des cotisations salariales auraient été perçues sans que le salaire d'une année ait été limité à 50 fois le plafond des prestations déterminées pour l'année, tel que défini à l'article 8500 (1) du *Règlement de l'impôt sur le revenu du Canada*, par les services crédités durant l'année;
- ii) En retenant parmi les plus élevés des salaires résultant de la division, autant de salaires qu'il faut pour que la somme des services crédités correspondants à chacune des années dont les salaires sont retenus soit égale à 5 ou, si cette somme est inférieure à 5, en retenant tous les salaires.
- iii) En multipliant chaque salaire ainsi retenu pour chaque année par la période de services crédités correspondante.
- iv) En divisant la somme des salaires résultant de la multiplication par la somme des périodes de services crédités correspondantes.

D) PRESTATIONS NORMALES DE RETRAITE

Du 1^{er} janvier 2006 au 31 décembre 2006 : 2 % du salaire final moyen moins 0,50 % du MGA final moyen, multiplié par le nombre d'années de service crédité.

Année 2007 et suivantes : 2 % du salaire final moyen moins 0,25 % du MGA final moyen, multiplié par le nombre d'années de service crédité.

De plus, tout participant actif qui prend sa retraite est éligible à recevoir une rente temporaire annuelle égale à 0,6 % du MGA final moyen multiplié par son nombre d'années de service crédité postérieur au 31 décembre 2005. Cette rente temporaire est payable jusqu'à l'âge de 65 ans.

E) INDEXATION DE LA RENTE

Les rentes de retraite servies ne comportent aucune indexation.

Handwritten signatures and initials:
A large signature (possibly 'AB') is written over the page number.
To the right, there are initials 'FE' and 'LR' with other scribbles.

F) PRESTATION EN CAS DE DÉCÈS APRÈS LA RETRAITE

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

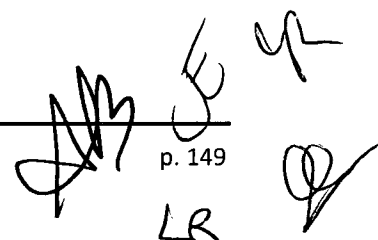
G) ENTRÉE EN VIGUEUR

Les modalités du nouveau régime de retraite sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2006.

Tous les cols blancs réguliers de la Ville et les salariés temporaires respectant les critères de la Loi sur les Régimes complémentaires de retraite y sont admissibles.

H) 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 trois (3) ans si, de l'avis de l'actuaire du régime, ceci améliore la situation financière du régime et réduit les engagements de l'Employeur. Cet engagement du Syndicat est également valable pour les régimes antérieurs.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left, the letters 'JE' in the middle, 'LR' below it, and several other initials on the right.

(À titre informatif seulement, car le contrat d'assurance collective a préséance)

Assurance vie de base de l'adhérent	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 2 fois le salaire annuel assuré. ▪ Le tout arrondi au multiple de 1 000 \$ supérieur
Assurance vie de base des personnes à charge	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conjoint : 10 000 \$ ▪ Enfant à charge : 5 000 \$ chaque enfant
Assurance en cas de mort ou mutilation par accident de l'adhérent	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 2 fois le salaire annuel assuré. ▪ Le tout arrondi au multiple de 1 000 \$ supérieur
Assurance salaire de courte durée de l'adhérent	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 85% du salaire hebdomadaire assurable. ▪ Les prestations sont réduites des sommes reçues du régime de prestations supplémentaire de chômage (PSC) et sont imposables. ▪ Durée maximale de 17 semaines ▪ Fin de la couverture le jour du 70^{ième} anniversaire ou la date de la retraite, selon la première éventualité
Assurance salaire de longue durée de l'adhérent	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 85% du salaire mensuel assurable et les prestations sont imposables ▪ Fin du propre emploi : 24 mois ▪ Durée maximale jusqu'au 65^{ième} anniversaire ou la date de la retraite, selon la première éventualité ▪ Fin de la couverture le jour du 65^{ième} anniversaire ou la date de la retraite, selon la première éventualité
Assurance maladie	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Franchise annuelle : ▪ 25 \$ pour une couverture individuelle ▪ 50 \$ pour une couverture familiale
Médicaments sous ordonnance	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Remboursement à 90 %
Chambre d'hôpital semi-privée	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Remboursement à 100 %
Lunettes ou lentilles cornéennes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 200 \$ par 24 mois par assuré remboursement à 90 %
Chiropraticien, diététiste, ergothérapeute, massothérapeute, naturopathe, ostéopathe etc. (voir brochure pour détail)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Maximum de 1 500 \$ par année par assuré pour l'ensemble de ces spécialistes, remboursement à 90 %
Radiographies et résonance magnétique	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Remboursement à 90 %
Assurance voyage avec assistance	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 5 000 000 \$ par séjour par assuré
Assurance annulation de voyage	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 5 000 \$ par séjour par assuré

HORAIRE DE TRAVAIL

L'horaire de travail est fait selon les besoins de l'Employeur et suivant la durée d'emploi et la disponibilité du salarié.

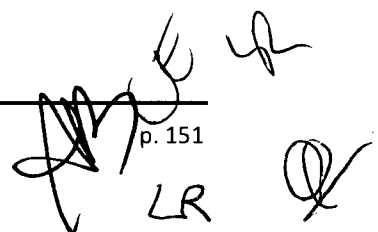
RÉMUNÉRATION

- 1) Lorsque requis par l'Employeur, le temps de préparation du plateau de quinze (15) minutes avant et/ou après les activités sera rémunéré à 0,25 heure.
- 2) Le temps de présence réel au travail demandé par l'Employeur sera rémunéré à partir de l'heure de début jusqu'à l'heure de fin de cours et/ou de bain consécutifs.
- 3) Le temps pour compléter les deux (2) évaluations, soit celle de la mi-session et le carnet dans le cadre d'un cours de groupe de natation de la Croix-Rouge pour enfant, la rémunération sera équivalente à la durée du dernier cours. Par exemple, pour un cours de groupe de trente (30) minutes, il sera payé en salaire 0,5 heure et pour un cours d'une durée de quarante-cinq (45) minutes il sera payé en salaire 0,75 heure. Le paiement des heures sera fait la semaine suivant le dernier cours de natation de façon à ne pas générer de temps supplémentaire sur la dernière semaine de cours. Ceci exclut tous les cours privés et semi-privés ainsi que les cours pour adultes.

ABSENCES

- 1) Pour la session estivale, le salarié peut se voir accorder jusqu'à trois (3) jours d'absence, sauf en cas de force majeure (maladie, accident ou blessure). Après trois (3) jours d'absence, l'Employeur peut mettre fin à l'emploi du salarié.
- 2) Pour les sessions automne, hiver et printemps, le salarié peut se voir accorder deux (2) jours d'absence par session, sauf en cas de force majeure.
- 3) Sauf en cas de force majeure (maladie, accident ou blessure), le salarié doit être présent durant l'horaire de travail pré-saison (2 septembre au 26 septembre*), l'horaire des Fêtes (27 décembre au 14 janvier*) ainsi que durant l'horaire de la semaine de Relâche (7 au 11 mars*), et ce, lorsque le salarié a choisi une plage horaire.

*à titre indicatif



REPLACEMENT

1) Procédure de demande de remplacement en cas d'absence

- A) Le salarié soumet par écrit la demande de remplacement à l'Employeur avec le formulaire de remplacement prévu à cette fin dans un délai minimum de sept (7) jours précédant la date d'absence.
- B) Le salarié recevra une réponse par écrit dans un délai maximum de trois (3) jours suivant la demande.

2) Liste de remplacement

- A) Parmi les salariés ayant signifié leur disponibilité pour la session en cours, une liste de remplacement sera dressée selon la durée de l'emploi.
- B) Le salarié pourra signifier par écrit sa disponibilité ou son indisponibilité pour la session en cours.

3) Affectation du remplacement

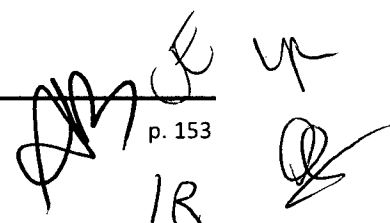
L'affectation du remplacement sera accordée au salarié dont le nombre d'heures total de la semaine ne dépassera pas quarante (40) heures, et ce, de la façon suivante :

- A) Le salarié présent sur la liste de remplacement selon la durée d'emploi.
- B) Le salarié n'étant pas sur la liste de remplacement et qui, à la suite d'un appel à tous, aura signifié son intérêt par courriel dans les délais indiqués, selon la durée d'emploi.

4) Vêtements et crème solaire

- A) Dans les quinze (15) jours de l'embauche, l'Employeur remet au salarié un ensemble comprenant un (1) maillot, un (1) t-shirt ou une (1) camisole, un (1) coton ouaté et un (1) short. Sur demande, un deuxième t-shirt ou camisole est remis au salarié ayant, durant l'été, un horaire de trente (30) heures et plus (maximum deux (2) t-shirts ou camisoles par année).

- B) Après trois cents (300) heures travaillées, l'Employeur remet, lors de la confection des horaires soit en mars, août ou décembre, au salarié un second ensemble à l'exception du coton ouaté qui est renouvelé au besoin.
- C) À la signature de la convention collective, l'Employeur remet un maillot de bain au salarié activement au travail.
- D) Le salarié reçoit un maximum de deux (2) ensembles par année de calendrier.
- E) Les vêtements de l'ensemble remis pourront être remplacés au besoin, sur présentation des pièces détériorées. Cependant, le salarié doit défrayer les coûts rattachés au remplacement des vêtements perdus ou abîmés de façon négligente.
- F) Le salarié doit porter les vêtements fournis par l'Employeur, et ce, uniquement sur les lieux du travail.
- G) En période estivale, l'Employeur met à la disposition des salariés de la crème solaire dans les piscines extérieures.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature, the initials 'LR', and other scribbles.

LETTRE D'ENTENTE NO 1

PRIME D'ANCIENNETÉ APPLICABLE AUX SALARIÉS DE L'EX-VILLE DE LÉVIS

1. Les salariés de l'ancienne Ville de Lévis au 31 décembre 2001 et qui sont encore à l'emploi de la nouvelle Ville au moment de la signature de la convention collective continueront de bénéficier de la clause 25.01 de la convention collective qui leur était applicable à l'ancienne Ville de Lévis, dans la mesure prévue au paragraphe suivant. Les dispositions de cette clause 25.01 apparaissent en annexe à cette lettre d'entente.
2. Aux fins d'application de cette clause 25.01 pour les salariés en bénéficiant, la prime payable annuellement est limitée à celle qui a été payée en décembre 2004.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À LÉVIS,


CE 27^E JOUR DE AVRIL
2015

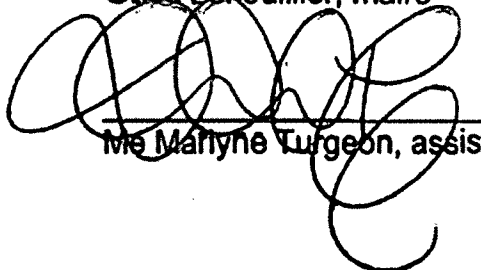
CE 27^E JOUR DE Février
2015


VILLE DE LÉVIS

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2927

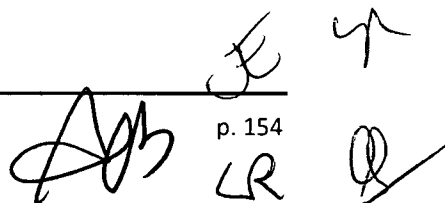

Gilles Deshouillier, maire


Hélène St-Pierre, présidente


M^{lle} Marilyn Turgeon, assistante-greffière


Christian Giroux


Kevin Richard



ANNEXE À LA LETTRE D'ENTENTE NO 1 - PRIME D'ANCIENNETÉ APPLICABLE AUX SALARIÉS DE L'EX-VILLE DE LÉVIS

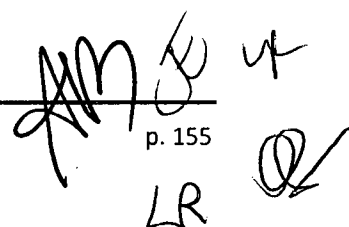
CLAUSE 25.01

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

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

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

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

Handwritten signatures and initials, including a large signature, the letters 'LR', and other marks.

2 - LETTRE D'ENTENTE - LIBÉRATION DU PRÉSIDENT OU DE LA PRÉSIDENTE DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2927

ATTENDU QUE le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2927, est accrédité pour représenter tous les salariés cols blancs de la Ville de Lévis;

ATTENDU QUE le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2927, est également accrédité pour représenter tous les salariés professionnels de la Ville de Lévis;

ATTENDU QUE l'article 8.06 de la convention collective des salariés cols blancs prévoit que le « *Syndicat bénéficie d'une banque d'heures maximale de neuf cent trente-cinq (935) heures par année complète* »;

ATTENDU QUE l'article 8.06 de la convention collective des salariées professionnels prévoit que le « *Syndicat bénéficie d'une banque d'heures maximale de cinq cent vingt-cinq (525) heures par année complète* »;

ATTENDU QUE les structures actuelles du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2927, font en sorte que les salariés cols blancs et les salariés professionnels sont actuellement représentés par le même président;

ATTENDU QUE le président est libéré à temps complet depuis la signature de la lettre d'entente no 10 signée le 9 janvier 2012;

ATTENDU QUE les parties veulent concrétiser les modalités applicables pour cette libération.

EN CONSÉQUENCE DE CE QUI PRÉCÈDE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.

Le président, peu importe qu'il soit salarié cols blancs ou professionnel, est libéré à temps complet et son poste est considéré comme poste temporairement dépourvu de son titulaire au sens de la convention collective applicable.

Advenant que le président cesse d'exercer ses fonctions de président, celui-ci réintègre son poste avec tous les droits et avantages s'y rattachant.

Le président bénéficie, pendant sa libération à temps complet, de l'ensemble des avantages prévus à la convention collective à l'exception des dispositions touchant la prime et le temps supplémentaire.

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

17 juillet 2019

DATE

17 juillet 2019

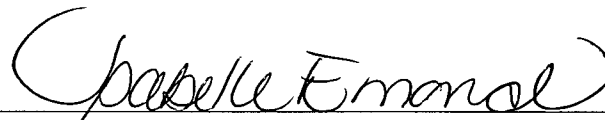
DATE

VILLE DE LÉVIS

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2927



Gilles Lehouillier, maire



Isabelle Emond, présidente



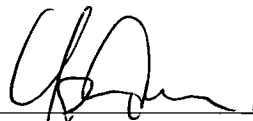
Me Anne Bernier, assistante-greffière



Lynda Routhier, vice-présidente



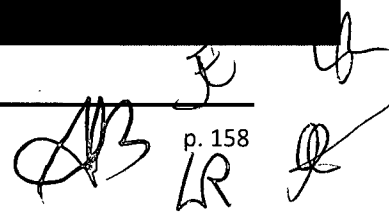
Claire Leblanc, membre du comité de négociation



Yves Rousseau, membre du comité de négociation



CLASSE	TITRE D'EMPLOI	NOM	PRÉNOM
1			
2			
3	COMMIS SERVICES TECHNIQUES AUX BIBLIOTHÈQUES		
3	COMMIS SERVICES TECHNIQUES AUX BIBLIOTHÈQUES		
3	COMMIS SERVICES TECHNIQUES AUX BIBLIOTHÈQUES		
4	COMMIS SERVICES PUBLICS AUX BIBLIOTHÈQUES		
4	COMMIS SERVICES PUBLICS AUX BIBLIOTHÈQUES		
4	COMMIS SERVICES PUBLICS AUX BIBLIOTHÈQUES		
4	COMMIS SERVICES PUBLICS AUX BIBLIOTHÈQUES		
4	COMMIS SERVICES PUBLICS AUX BIBLIOTHÈQUES		
4	COMMIS SERVICES PUBLICS AUX BIBLIOTHÈQUES		
4	COMMIS SERVICES PUBLICS AUX BIBLIOTHÈQUES		
4	COMMIS SERVICES PUBLICS AUX BIBLIOTHÈQUES		
4	COMMIS SERVICES PUBLICS AUX BIBLIOTHÈQUES		
4	COMMIS SERVICES PUBLICS AUX BIBLIOTHÈQUES		
4	COMMIS SERVICES PUBLICS AUX BIBLIOTHÈQUES		
4	COMMIS SERVICES PUBLICS AUX BIBLIOTHÈQUES		
4	COMMIS SERVICES PUBLICS AUX BIBLIOTHÈQUES		
4	COMMIS SERVICES PUBLICS AUX BIBLIOTHÈQUES		
4	COMMIS SERVICES PUBLICS AUX BIBLIOTHÈQUES		
4	COMMIS SERVICES PUBLICS AUX BIBLIOTHÈQUES		
4	COMMIS-SECRÉTAIRE		
4	COMMIS-SECRÉTAIRE		



 AB
 LR
 p. 158

4	COMMIS-SECRÉTAIRE
4	COMMIS-SECRÉTAIRE
4	COMMIS-SECRÉTAIRE
4	COMMIS-SECRÉTAIRE
4	COMMIS-SECRÉTAIRE
4	COMMIS-SECRÉTAIRE
4	COMMIS-SECRÉTAIRE
4	COMMIS-SECRÉTAIRE
4	COMMIS-SECRÉTAIRE
4	COMMIS-SECRÉTAIRE
4	COMMIS-SECRÉTAIRE

5	AGENT À L'INFORMATION ET SERVICE À LA CLIENTÈLE
5	AGENT DE SOUTIEN PRÉVENTION ET ORGANISATION
5	COMMIS À LA COMPTABILITÉ
5	COMMIS À LA COMPTABILITÉ
5	COMMIS À LA COMPTABILITÉ
5	COMMIS À LA VIE COMMUNAUTAIRE
5	COMMIS À L'ÉVALUATION
5	COMMIS AUX TRAVAUX PUBLICS
5	COMMIS AUX TRAVAUX PUBLICS
5	PRÉPOSÉ À LA GESTION DU TERRITOIRE
5	PRÉPOSÉ À L'INFORMATION POLICIÈRE
5	PRÉPOSÉ AU SOUTIEN OPÉRATIONNEL

6	AGENT DE CENTRE DE SERVICE À LA CLIENTÈLE
6	AGENT DE CENTRE DE SERVICE À LA CLIENTÈLE
6	AVISEUR TECHNIQUE
6	AVISEUR TECHNIQUE
6	COMMIS-MAGASINIER

Handwritten signatures and initials:
 [Signature] E CF
 LR [Signature]

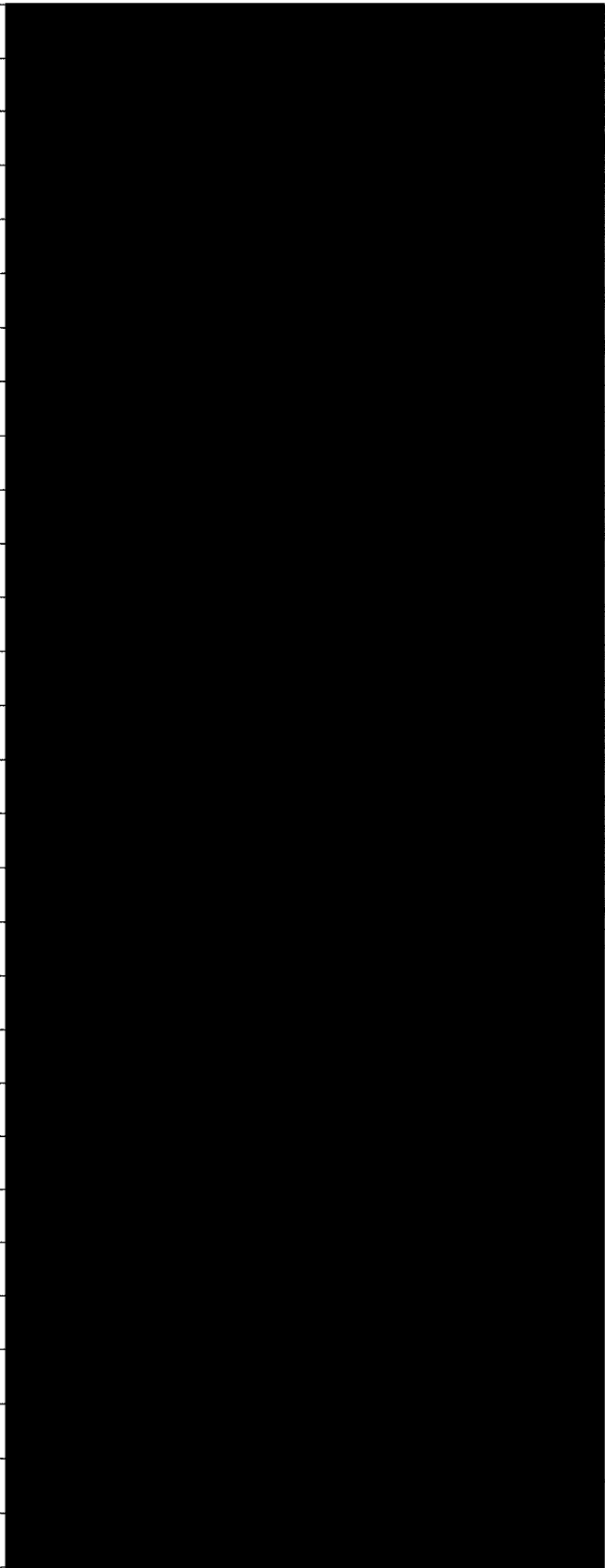
6	COMMIS-MAGASINIER
6	COMMIS-MAGASINIER
6	COMMIS-MAGASINIER
6	DESSINATEUR
6	TECHNICIEN EN INFORMATIQUE 1

7	AGENT PRINCIPAL À L'INFORMATION POLICIÈRE
7	COMMIS AUX PIÈCES À CONVICTION ET ÉQUIPEMENTS
7	COMMIS AUX PIÈCES À CONVICTION ET ÉQUIPEMENTS
7	PRÉPOSÉ À LA COMPTABILITÉ
7	PRÉPOSÉ À LA COMPTABILITÉ
7	PRÉPOSÉ À LA COMPTABILITÉ
7	PRÉPOSÉ À LA COMPTABILITÉ
7	PRÉPOSÉ À LA COMPTABILITÉ
7	RÉPARTITEUR
7	RÉPARTITEUR
7	RÉPARTITEUR
7	RÉPARTITEUR
7	RÉPARTITEUR
7	RÉPARTITEUR
7	RÉPARTITEUR
7	RÉPARTITEUR
7	RÉPARTITEUR
7	RÉPARTITEUR
7	RÉPARTITEUR
7	RÉPARTITEUR
7	RÉPARTITEUR
7	SECRÉTAIRE DE GESTION
7	SECRÉTAIRE DE GESTION
7	SECRÉTAIRE DE GESTION

AB
p. 160
LR

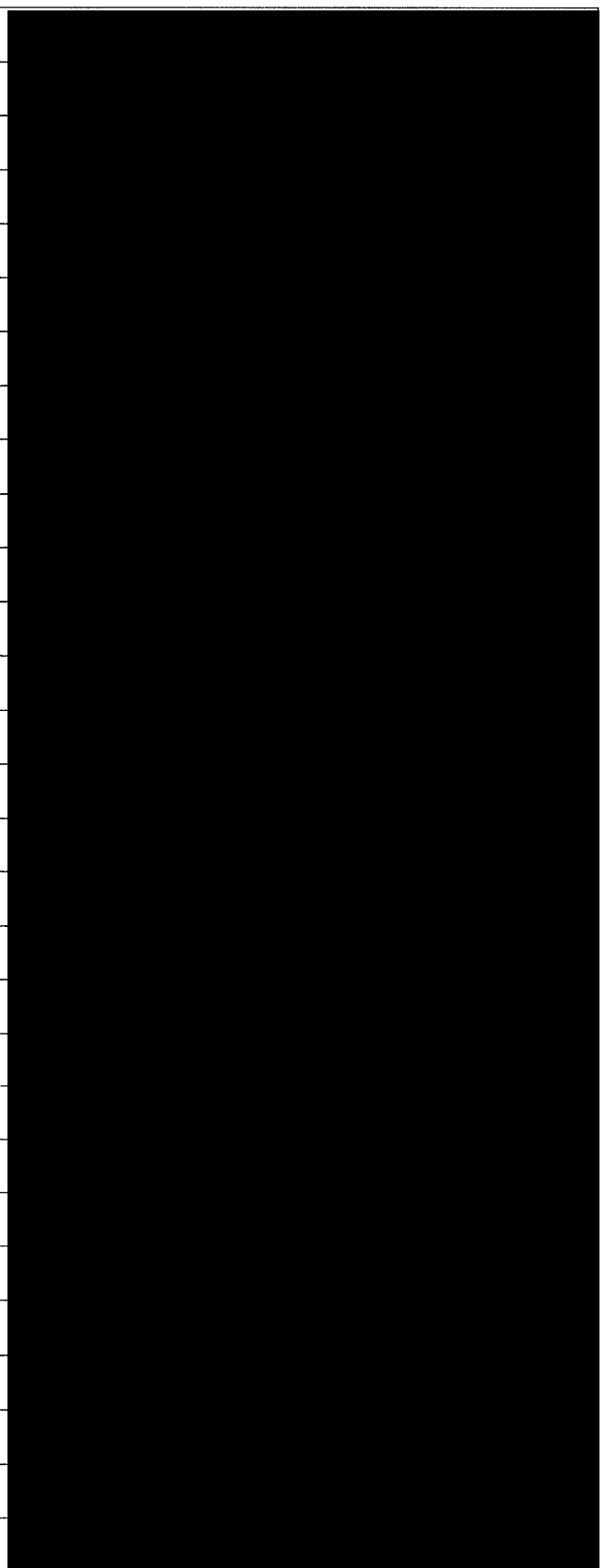
7	SECRÉTAIRE DE GESTION
7	SECRÉTAIRE DE GESTION
7	SECRÉTAIRE DE GESTION
7	SECRÉTAIRE DE GESTION
7	SECRÉTAIRE DE GESTION
7	SECRÉTAIRE DE GESTION
7	SECRÉTAIRE DE GESTION
7	SECRÉTAIRE DE GESTION
7	SECRÉTAIRE DE GESTION
7	SECRÉTAIRE JURIDIQUE
7	SECRÉTAIRE JURIDIQUE
7	SECRÉTAIRE JURIDIQUE
7	SECRÉTAIRE JURIDIQUE
7	TECHNICIEN AU DÉVELOPPEMENT
7	TECHNICIEN EN ÉVALUATION 1
7	TECHNICIEN EN ÉVALUATION 1
7	TECHNICIEN EN ÉVALUATION 1
7	TECHNICIEN EN ÉVALUATION 1
7	TECHNICIEN EN ÉVALUATION 1
7	TECHNICIEN EN ÉVALUATION 1
7	TECHNICIEN EN TOURISME

8	AGENT D'ADMINISTRATION
8	AGENT D'ADMINISTRATION
8	AGENT D'ADMINISTRATION
8	AGENT D'ADMINISTRATION
8	AGENT D'ADMINISTRATION
8	AGENT D'ADMINISTRATION
8	AGENT D'ADMINISTRATION
8	AGENT D'ADMINISTRATION
8	AGENT D'ADMINISTRATION
8	AGENT D'ADMINISTRATION



Handwritten signatures and initials:
 JAB, JEK, LR, and a circular stamp.

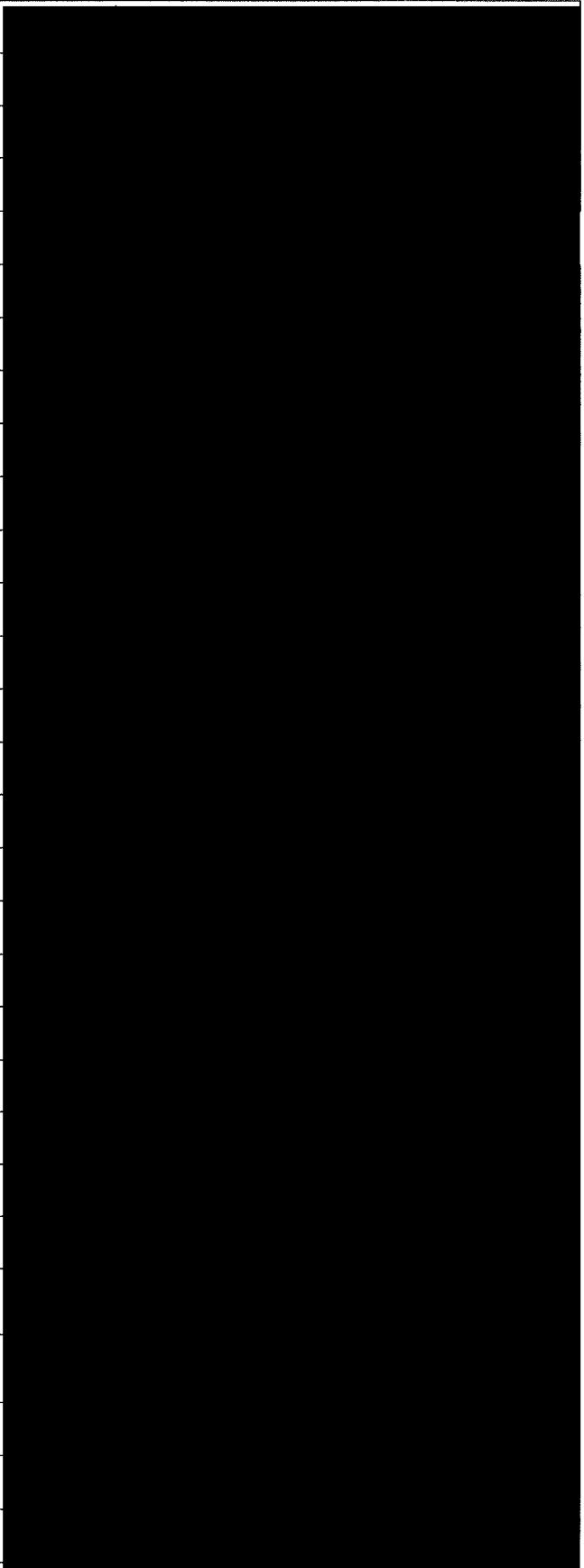
8	AGENT D'ADMINISTRATION
8	AGENT D'ADMINISTRATION
8	AGENT D'ADMINISTRATION
8	CHEF DE PATEAU - CENTRALE 911
8	CHEF DE PATEAU - CENTRALE 911
8	CHEF DE PATEAU - CENTRALE 911
8	DÉVELOPPEUR-INTÉGRATEUR
8	RÉPARTITEUR PRINCIPAL
8	RÉPARTITEUR PRINCIPAL
8	SECRÉTAIRE ADMINISTRATIVE
8	TECHNICIEN À LA COUR MUNICIPALE
8	TECHNICIEN À LA COUR MUNICIPALE
8	TECHNICIEN À LA COUR MUNICIPALE
8	TECHNICIEN AU SUPPORT À LA BUREAUTIQUE
8	TECHNICIEN AUX LOISIRS
8	TECHNICIEN AUX LOISIRS
8	TECHNICIEN AUX LOISIRS
8	TECHNICIEN AUX LOISIRS
8	TECHNICIEN EN DOCUMENTATION
8	TECHNICIEN EN DOCUMENTATION
8	TECHNICIEN EN DOCUMENTATION
8	TECHNICIEN EN DOCUMENTATION
8	TECHNICIEN EN DOCUMENTATION
8	TECHNICIEN EN DOCUMENTATION
8	TECHNICIEN EN DOCUMENTATION
8	TECHNICIEN EN DOCUMENTATION
8	TECHNICIEN EN DOCUMENTATION
8	TECHNICIEN EN DOCUMENTATION
8	TECHNICIEN EN ENVIRONNEMENT
8	TECHNICIEN EN ENVIRONNEMENT

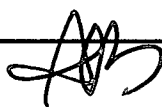




AS JE 46
LR *OR*

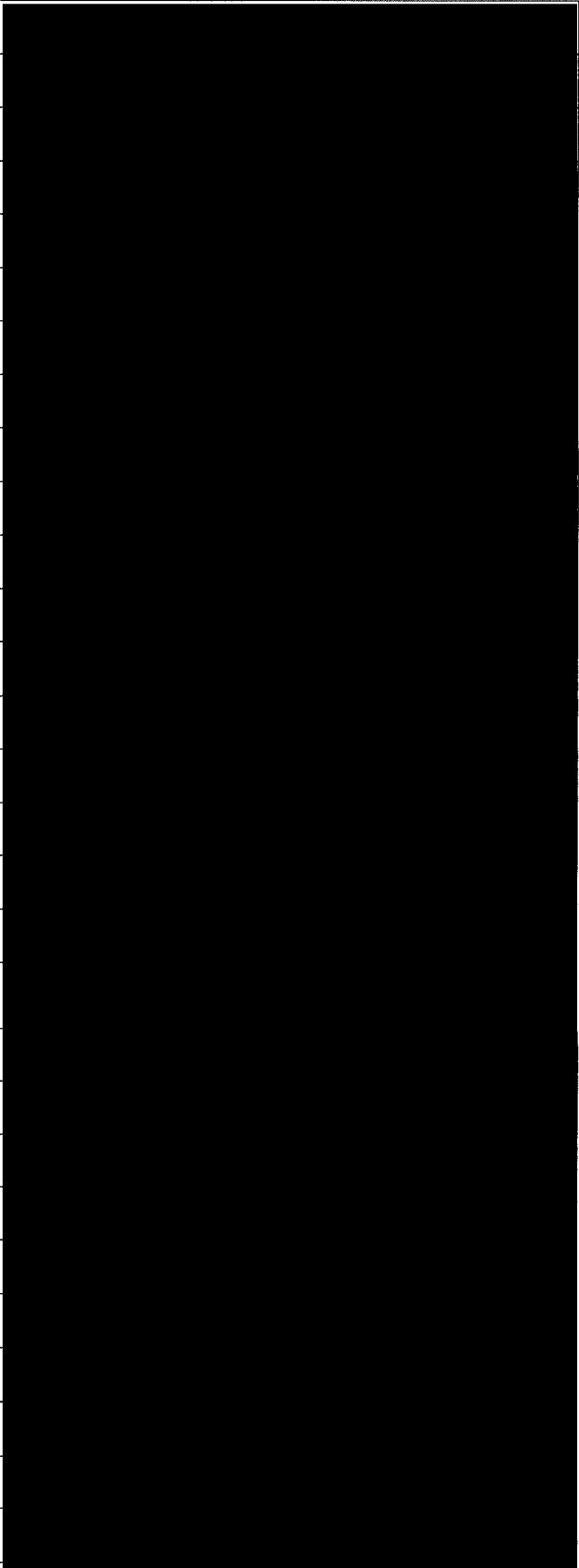
8	TECHNICIEN EN ENVIRONNEMENT
8	TECHNICIEN EN GESTION DOCUMENTAIRE
8	TECHNICIEN JURIDIQUE
8	TECHNICIEN JURIDIQUE

9	CHEF MAGASINIER
9	TECHNICIEN À LA PAIE ET AVANTAGES SOCIAUX
9	TECHNICIEN À LA PAIE ET AVANTAGES SOCIAUX
9	TECHNICIEN À LA PAIE ET AVANTAGES SOCIAUX
9	TECHNICIEN À LA PAIE ET AVANTAGES SOCIAUX
9	TECHNICIEN À LA PAIE ET AVANTAGES SOCIAUX
9	TECHNICIEN À LA PAIE ET AVANTAGES SOCIAUX
9	TECHNICIEN EN ADMINISTRATION
9	TECHNICIEN EN ADMINISTRATION
9	TECHNICIEN EN ADMINISTRATION
9	TECHNICIEN EN ADMINISTRATION
9	TECHNICIEN EN ADMINISTRATION
9	TECHNICIEN EN ADMINISTRATION
9	TECHNICIEN EN ÉLECTRONIQUE (CONTRÔLE)
9	TECHNICIEN EN ÉQUIPEMENTS MOTORISÉS
9	TECHNICIEN EN GÉOMATIQUE
9	TECHNICIEN EN GÉOMATIQUE
9	TECHNICIEN EN GESTION INDUSTRIELLE
9	TECHNICIEN EN INFORMATIQUE 2
9	TECHNICIEN EN INFORMATIQUE 2
9	TECHNICIEN EN INFORMATIQUE 2
9	TECHNICIEN EN RÉGIME DE RETRAITE ET RENTES COLLECTIVES
9	TECHNICIEN EN TRANSPORT ET CIRCULATION
9	TECHNICIEN EN TRANSPORT ET CIRCULATION
10	APPROVISIONNEUR OU APPROVISIONNEUSE





 p. 164
 LR 

10	APPROVISIONNEUR OU APPROVISIONNEUSE
10	APPROVISIONNEUR OU APPROVISIONNEUSE
10	APPROVISIONNEUR OU APPROVISIONNEUSE
10	APPROVISIONNEUR OU APPROVISIONNEUSE
10	APPROVISIONNEUR OU APPROVISIONNEUSE
10	INSPECTEUR EN RÉSEAUX D'AQUEDUC ET D'ÉGOUT
10	INSPECTEUR EN RÉSEAUX D'AQUEDUC ET D'ÉGOUT
10	TECHNICIEN ANALYSTE INFORMATIQUE
10	TECHNICIEN EN COMPTABILITE
10	TECHNICIEN EN COMPTABILITE
10	TECHNICIEN EN COMPTABILITE
10	TECHNICIEN EN COMPTABILITE
10	TECHNICIEN EN COMPTABILITE
10	TECHNICIEN EN COMPTABILITE
10	TECHNICIEN EN COMPTABILITE
10	TECHNICIEN EN COMPTABILITE
10	TECHNICIEN EN COMPTABILITE 2
10	TECHNICIEN EN COMPTABILITE 2
10	TECHNICIEN EN ENVIRONNEMENT - MILIEU NATUREL
10	TECHNICIEN EN GÉOMATIQUE - VOLET INFRASTRUCTURE
10	TECHNICIEN EN PRÉVENTION INCENDIE
10	TECHNICIEN EN PRÉVENTION INCENDIE
10	TECHNICIEN EN PRÉVENTION INCENDIE
10	TECHNICIEN EN PRÉVENTION INCENDIE
10	TECHNICIEN EN PRÉVENTION INCENDIE
10	TECHNICIEN EN PRÉVENTION INCENDIE
10	TECHNICIEN EN PRÉVENTION INCENDIE
10	TECHNICIEN EN PRÉVENTION INCENDIE
10	TECHNICIEN EN TÉLÉCOMMUNICATIONS
10	TECHNICIEN ÉVALUATION II
10	TECHNICIEN ÉVALUATION II
10	TECHNICIEN ÉVALUATION II



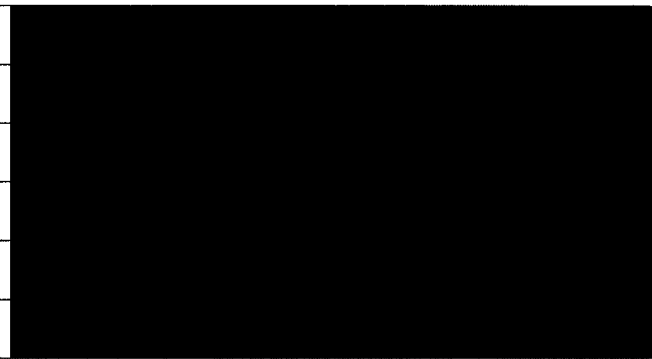
Handwritten signature

Handwritten initials

Handwritten initials LR

Handwritten mark

11	TECHNICIEN EN GÉNIE CIVIL
11	TECHNICIEN EN GÉNIE CIVIL
11	TECHNICIEN EN GÉNIE CIVIL
11	TECHNICIEN EN GÉNIE CIVIL
11	TECHNICIEN EN GÉNIE CIVIL
11	TECHNICIEN EN GÉNIE CIVIL



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

17 juillet 2019
DATE

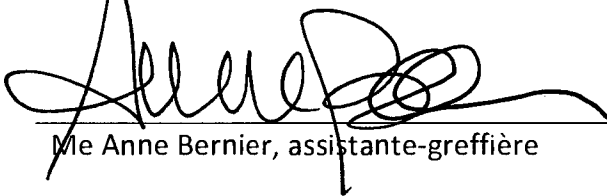
11 juillet 2019
DATE

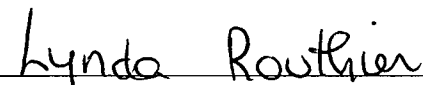
VILLE DE LÉVIS

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

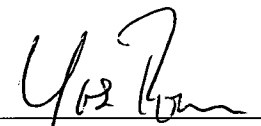

Gilles Lehouillier, maire


Isabelle Emond, présidente


Me Anne Bernier, assistante-greffière


Lynda Routhier, vice-présidente


Claire Leblanc, membre du comité de négociation


Yves Rousseau, membre du comité de négociation

LETTRE D'ENTENTE NO 7

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 :

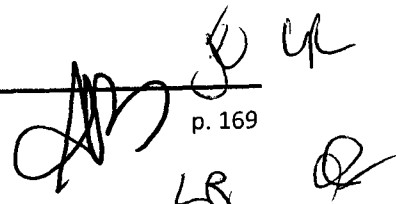
1. La Ville est le preneur du contrat d'assurance collective.
2. Bien que les dispositions des régimes d'assurance collective puissent différer pour chacun des groupes d'employés, les régimes d'assurance collective à l'intention des employés représentés par l'association des cadres et les syndicats sont 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.

L'administration et la gestion des régimes sont la responsabilité de la Ville. Les responsabilités de la Ville incluent :

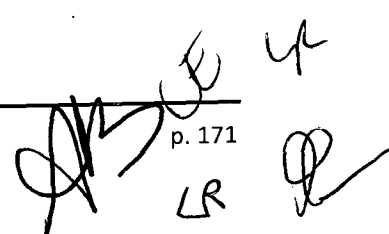
- 4.1. Fournir à l'assureur tout renseignement nécessaire à l'administration du contrat.
- 4.2. Percevoir les primes et la taxe d'assurance auprès des employés.
- 4.3. Remettre les primes totales à l'assureur, en incluant la taxe.
- 4.4. Recevoir les avis de renouvellement, les projets de contrat, d'avenants et de brochures, les rapports financiers, les rapports trimestriels d'expérience et tout autre document de même nature produits par l'assureur, et en transmettre une copie aux membres du comité et aux conseillers.
- 4.5. Permettre aux employés de consulter le contrat à la Ville et d'en prendre copie.



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

Handwritten signatures and initials: AB, JLR, LR, and a circled 'e'.

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

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large signature and several initials like 'LR' and 'E'.

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

VILLE DE LÉVIS
[Signature]
Mairesse
[Signature]
Assistante - Greffière

ASSOCIATION DES CADRES DE LA NOUVELLE VILLE DE LÉVIS
[Signature]

FRATERNITÉ DES POLICIERS DE LÉVIS INC.
[Signature]
Président

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2927 (COLS BLANCS)
[Signature]
Président

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2927 (PROFESSIONNELS)
[Signature]
VICE-PRÉSIDENT

SYNDICAT DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX DE LÉVIS, SECTION LOCALE 2934 SCFP
[Signature]
[Signature]

SYNDICAT DES POMPIERS ET POMPIÈRES DU QUÉBEC / SECTION LOCALE LÉVIS
[Signature]
[Signature]

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 Marlyne Turgeon, greffière (par intérim);

Ci-après nommée « L'Employeur »

ET : L'ASSOCIATION DES CADRES DE LA VILLE DE LÉVIS
LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX DE LÉVIS, SECTION LOCALE 2334 SCFP
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2927

Ci-après nommée « L'Association et les Syndicats »

OBJET : ENTENTE LOI RRSB

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 RRSB);

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;

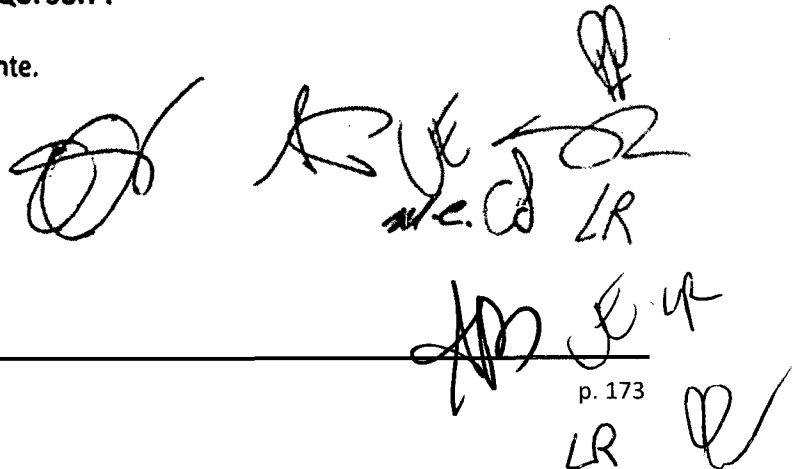
ATTENDU QUE les parties ont entrepris des négociations conformément aux dispositions prévues dans la Loi RRSB;

ATTENDU QUE les parties sont arrivées à une entente à l'égard des modifications à être apportées au Régime complémentaire de retraite des employés de la Ville de Lévis « Régime 31986 » qui leur est applicable;

ATTENDU QUE les parties veulent concrétiser par entente écrite les modifications apportées au Régime 31986;

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.



Handwritten signatures of the parties involved in the agreement, including the Mayor and the representatives of the Association and the Syndicats.

RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DE LA VILLE DE LÉVIS (RÉGIME 31986)

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;

Certains participants au Régime 31986 ont du service reconnu en tant qu'ex-employé de Pintendre. Ces participants appartiennent aux groupes des cadres, des cols blancs, des cols bleus ou des professionnels.

Les modifications apportées au Régime 31986 comme convenu dans les lettres d'entente de ces groupes s'appliquent aussi aux participants qui ont du service reconnu ex-Pintendre.

D'autres modifications s'appliquent spécifiquement pour les participants qui ont du service reconnu ex-Pintendre. Toute disposition ex-Pintendre qui ne fait pas l'objet d'une modification par la présente lettre d'entente est maintenue intégralement. Les modifications apportées au Régime 31986 sont décrites ci-après :

Date de référence

1. La date de référence pour établir le déficit du Régime 31986 est le 31 décembre 2013.

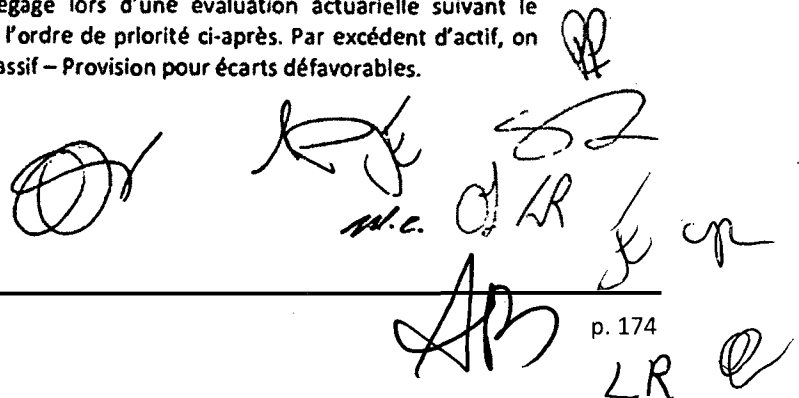
Restructuration

2. L'indexation automatique et la prestation additionnelle sont abolies pour le service antérieur au 1^{er} janvier 2014.
3. 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 ex-Pintendre est de 119 700 \$ au 31 décembre 2013, incluant la portion qui doit être assumée par l'Employeur.
4. L'abolition de l'indexation automatique et de la prestation additionnelle amène la création d'une réserve spéciale puisqu'elle contribue à financer plus de 45 % du déficit des participants actifs aux fins de la Loi RRSM, conformément à l'article 14 de la Loi RRSM. La réserve spéciale est de 99 700 \$ au 31 décembre 2013 pour les participants actifs aux fins de la Loi RRSM qui ont du service ex-Pintendre.

Cette réserve est utilisée pour augmenter de 5,6 % la rente accumulée relative aux années de service crédité ex-Pintendre antérieures au 1^{er} janvier 2014 et aux années de service racheté au 1^{er} janvier 2014 de chaque participant actif aux fins de la Loi RRSM appartenant au groupe des ex-Pintendre. Les modifications sont effectives en date du 1^{er} janvier 2014.

Utilisation des excédents d'actif

5. 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.

 Several handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large circular mark on the left, and various scribbles and initials on the right, some appearing to be 'LR' and 'AP'.

RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DE LA VILLE DE LÉVIS (RÉGIME 31986)

- 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 participants qui ont du service ex-Pintendre selon la comptabilité distincte :

- b) Indexer les rentes des participants qui ont du service ex-Pintendre et qui étaient actifs aux fins de la Loi RRSM, mais qui sont retraités en date de l'évaluation actuarielle, pour les années depuis la dernière évaluation actuarielle et pour les années entre la dernière évaluation actuarielle et l'avant-dernière évaluation actuarielle si cette indexation n'a pas été accordée, selon la formule d'indexation qui prévalait, soit IPC maximum 2 %. Pour plus de précisions, on se réfère au texte du Régime 31986 et à toute politique administrative en vigueur. Si l'indexation entre la dernière évaluation actuarielle et l'avant-dernière évaluation actuarielle a été accordée, il est possible d'accorder de l'indexation pour une et une seule période qui précède l'avant-dernière évaluation actuarielle et qui est comprise entre deux évaluations actuarielles ; lorsque l'on détermine cette période, d'un maximum de 3 ans, on remonte de la période la plus récente jusqu'à la plus ancienne. Cette indexation ne doit occasionner aucun coût additionnel pour l'Employeur à l'égard du service accumulé dans les deux volets jusqu'à la date d'effet de l'amélioration.
- c) Par la suite, des améliorations à convenir entre l'Employeur et l'Association et les Syndicats seront consenties aux participants actifs aux fins de la Loi RRSM qui ont du service ex-Pintendre.

Aux fins de ce paragraphe c), lorsqu'il s'agit d'une amélioration à l'égard de l'indexation, l'Association et les Syndicats sont seuls 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 l'Association, les Syndicats 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), b) 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.

Financement des déficits

6. 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.

Handwritten signatures and initials, including "M.C. of LR" and "LR".

RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DE LA VILLE DE LÉVIS (RÉGIME 31986)**Terminaison du Régime 31986**

7. 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.

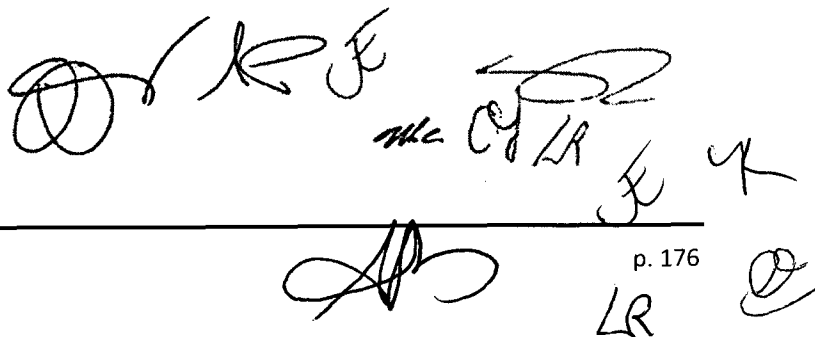
Dans l'éventualité où un excédent d'actif se dégage lors de l'évaluation actuarielle de terminaison, à moins que la législation ne le prévoie autrement, cet excédent sera réparti selon la comptabilité distincte. Les parties acceptent toutefois de ne pas maintenir sur une base régulière la comptabilité distincte en solvabilité, mais de la calculer avec le concours de l'actuaire du régime 31986, seulement lors de la terminaison du Régime 31986.

Dans l'éventualité où il y a un surplus selon la comptabilité distincte des participants qui ont du service ex-Pintendre, celui-ci sera réparti selon l'ordre suivant :

- 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, procurer des améliorations à tous les participants de l'ancien volet, autant actifs que retraités, qui équivalent à la somme de :
- la valeur de l'indexation partielle perdue des retraités au sens de la Loi RRSM et de l'indexation des actifs au sens de la Loi RRSM depuis la dernière évaluation actuarielle;
 - la valeur de l'indexation des actifs au sens de la Loi RRSM entre la dernière évaluation actuarielle et l'avant dernière évaluation actuarielle si cette indexation n'a pas été accordée, selon la formule d'indexation qui prévalait, soit IPC, maximum 2 %. Pour plus de précisions, on se réfère au texte du Régime 31986 et à toute politique administrative en vigueur. Si l'indexation entre la dernière évaluation actuarielle et l'avant-dernière évaluation actuarielle a été accordée, il est possible d'accorder de l'indexation pour une et une seule période qui précède l'avant-dernière évaluation actuarielle et qui est comprise entre deux évaluations actuarielles; lorsque l'on détermine cette période d'un maximum de 3 ans, on remonte de la période la plus récente jusqu'à la plus ancienne;
 - la valeur de la provision pour l'indexation des retraités au sens de la Loi RRSM pour toutes les années futures.

Aux fins des paragraphes i, ii et iii, la valeur des améliorations due aux retraités au sens de la Loi RRSM est répartie en fonction du passif dans l'ancien volet de chacun de ces participants retraités aux fins de la Loi RRSM et la valeur des améliorations due aux actifs au sens de la Loi RRSM est répartie en fonction du passif dans l'ancien volet de chacun de ces participants actifs aux fins de la Loi RRSM.

- b) Par la suite, s'il reste un excédent d'actif pour les participants qui ont du service ex-Pintendre, selon la comptabilité distincte, il sera utilisé pour améliorer les prestations de tous les participants de l'ancien volet qui ont du service ex-Pintendre, autant actifs que retraités, au prorata de leur passif ex-Pintendre.



RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DE LA VILLE DE LÉVIS (RÉGIME 31986)

Par l'application des paragraphes précédents, la valeur des droits des participants actifs aux fins de la Loi RRSM qui ont du service ex-Pintendre 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 l'Association et les Syndicats.

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.

Ententes réciproques de transfert

8. 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, de l'Association et des Syndicats. 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, l'Association et les Syndicats 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.

Partage des frais entre les volets pré-2014 et post-2013

9. Les frais sont partagés de la façon suivante entre les volets 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 du Régime 31986 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

10. 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 l'ancien volet du Régime 31986 sont payés par l'Employeur.

RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DE LA VILLE DE LÉVIS (RÉGIME 31986)**Comptabilité distincte**

11. Il y a 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 au texte du Régime 31986

12. Les modifications au texte du Régime 31986 seront préparées par l'Employeur et il les soumettra à l'Association et aux Syndicats pour révision et approbation.

L'Association et les Syndicats 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

13. La présente entente sera sujette à une acceptation de Retraite Québec. Advenant son refus par Retraite Québec, l'Association, les Syndicats 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

14. La présente lettre d'entente a été conclue, sous réserve du résultat des contestations judiciaires portant sur la Loi RRSM 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 RRSM 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 13 des présentes.

Acceptation par le Conseil de Ville, l'Association et les Syndicats

15. 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 de l'Association des cadres, le Syndicat des employés municipaux de Lévis, Section locale 2334 SCFP et le Syndicat canadien de la fonction publique, Section locale 2927 pour être valide. Elle entrera en vigueur selon les dates et modalités prévues à

RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DE LA VILLE DE LÉVIS (RÉGIME 31986)

chacun des articles de la présente entente.

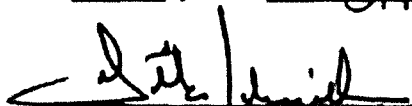
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À LÉVIS,

POUR LA VILLE DE LÉVIS

POUR L'ASSOCIATION

Ce 17^e jour de mai 2017

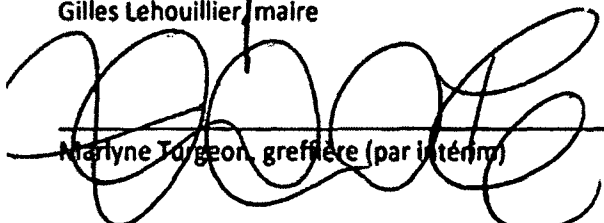
Ce 5^e jour de mai 2017



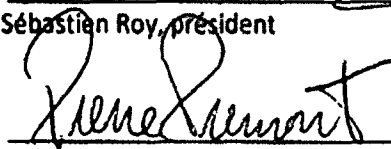
Gilles Lehouillier, maire



Sébastien Roy, président



Maryne Turgeon, greffière (par intérim)



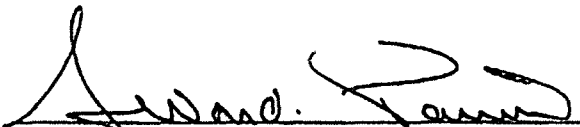
Pierre Prémont, trésorier

POUR LE SCFP SECTION LOCALE 2334 SCFP

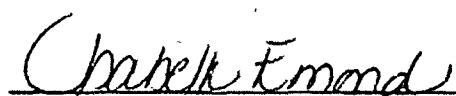
POUR SCFP SECTION LOCALE 2927

Ce 5^e jour de mai 2017

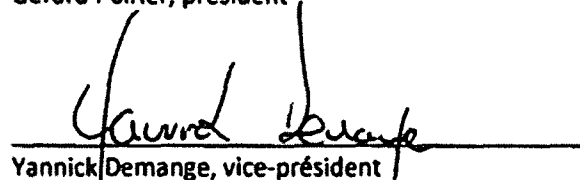
Ce 5^e jour de mai 2017



Gérard Poirier, président



Isabelle Emond, présidente



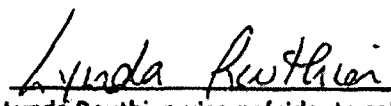
Yannick Demange, vice-président



Olivier Lavolette, vice-président professionnels



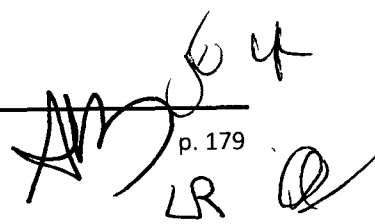
André Carrier, représentant syndical



Lynda Routhier, vice-présidente cols blancs



Michel Couturier, représentant syndical



LETTRE D'ENTENTE - CBLANC-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 Lehouillier, maire et Me Martyne Turgeon, greffière (par intérim);

Ci-après nommée « L'Employeur »

ET : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2927, REPRÉSENTANT LES COLS BLANCS DE LA VILLE DE LÉVIS

Ci-après nommée « le Syndicat »

OBJET : ENTENTE LOI RRSB

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 RRSB);

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 RRSB;

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 31986 », « les Régimes » ;


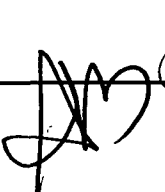
EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.

The block contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature. To its right, the initials 'me JLR' are written. Below these, there are more initials: 'JE', 'Y', 'LR', and a circled 'Q'.

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 :

 MJE LR
 MJE LR
LR

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 blancs est de 1 519 600 \$ au 31 décembre 2013.
3. L'indexation automatique des rentes et la prestation additionnelle sont abolies 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 683 800 \$ par les cols blancs. 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 blancs	
	Actuelles	Proposées
Âge de retraite sans réduction pour la rente viagère et âge de début de la rente de rattachement	60 ans avant 2004 62 ans en 2004-2005	62 ans
Réduction pour anticipation de la rente viagère	3 % base	4,8 % 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

RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DE LA VILLE DE LÉVIS (RÉGIME 21190)

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 21190 et qu'il se dégage un excédent d'actif pour les cols blancs selon la comptabilité distincte :

- b) Indexer les rentes des cols blancs retraités qui étaient actifs aux fins de la Loi RRSM, mais qui sont retraités en date de l'évaluation actuarielle, pour les années depuis la dernière évaluation actuarielle et pour les années entre la dernière évaluation actuarielle et l'avant-dernière évaluation actuarielle si cette indexation n'a pas été accordée, selon la formule d'indexation qui prévalait, soit 75 % de l'IPC moins 1 %, maximum 6,5 % pour les années 1986 à 1988. La prestation de raccordement ne comporte aucune disposition d'indexation. Pour plus de précisions, on se réfère au texte du Régime 21190 et à toute politique administrative en vigueur. Si l'indexation entre la dernière évaluation actuarielle et l'avant-dernière évaluation actuarielle a été accordée, il est possible d'accorder de l'indexation pour une et une seule période qui précède l'avant-dernière évaluation actuarielle et qui est comprise entre deux évaluations actuarielles; lorsque l'on détermine cette période, d'un maximum de 3 ans, on remonte de la période la plus récente jusqu' à la plus ancienne;
- c) 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.

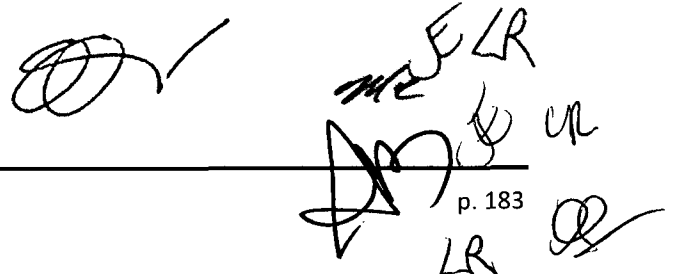
En aucun cas, les améliorations prévues en a), b) et c) ne doivent occasionner de coût additionnel dans le Régime 21190 pour l'Employeur à l'égard du service accumulé jusqu'à la date d'effet de l'amélioration.

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 RRSM.

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;



RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DE LA VILLE DE LÉVIS (RÉGIME 21190)

- 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 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.

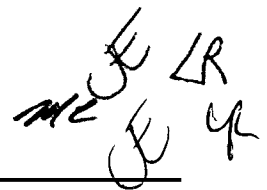
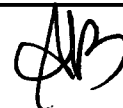
Fonctionnement du comité de retraite

- 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 :

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page, including a large circular signature, 'MR', 'ELR', 'AB', 'LR', and other initials.

RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DE LA VILLE DE LÉVIS (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 représentants 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 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)

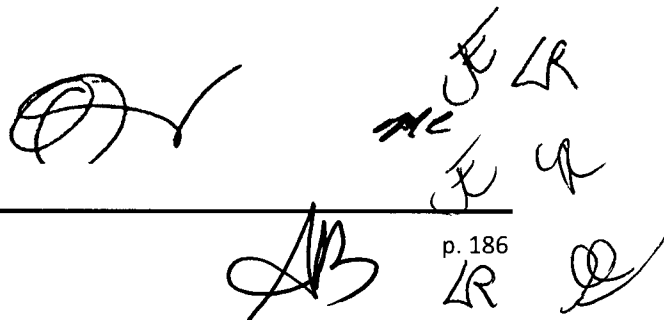
Date de référence

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 :

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left and several initials (LR, AB, etc.) on the right.

**RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DE LA VILLE DE LÉVIS (RÉGIME 31986)
SERVICE À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2014 (Nouveau Volet)**

Cols blancs Du 1 ^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2014			
	Cotisations salariales	Cotisations patronales	Totales
Cotisation d'exercice	8,20 %	8,20 %	16,40 %
Diminution de la cotisation d'exercice	-0,38 %	-0,38 %	-0,76 %
Cotisation d'exercice post-restructuration	7,82 %	7,82 %	15,64 %
Cotisation supplémentaire suite à l'application du Projet de loi n° 75 ¹	0,00 %	0,08 %	0,08 %
Cotisation de stabilisation	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Cotisation totale due	7,82 %	7,90 %	15,72 %

Cols blancs Du 1 ^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2016			
	Cotisations salariales	Cotisations patronales	Totales
Cotisation d'exercice	7,82 %	7,82 %	15,64 %
Cotisation supplémentaire suite à l'application du Projet de loi n° 75 ²	0,00 %	0,08 %	0,08 %
Cotisation de stabilisation	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Cotisation totale due	7,82 %	7,90 %	15,72 %

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.

Handwritten signatures and initials: A large signature on the left, and several initials (including 'LR', 'JR', and 'JR') on the right.

**RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DE LA VILLE DE LÉVIS (RÉGIME 31986)
SERVICE À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2014 (Nouveau Volet)**

Cols blancs 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	8,70 %	8,70 %	17,40 %
Cotisation supplémentaire suite à l'application du Projet de loi n° 75 ³	0,00 %	0,16 %	0,16 %
Cotisation d'exercice post-restructuration	8,70 %	8,86 %	17,56 %
Cotisation de stabilisation	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Cotisation totale due	8,70 %	8,86 %	17,56 %

Cols blancs 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	8,78 %	8,78 %	17,56 %
Cotisation de stabilisation (10 %)	0,82 %	0,82 %	1,64 %
Cotisation totale due	9,60 %	9,60 %	19,20 %

Cols blancs 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	8,78 %	8,78 %	17,56 %
Cotisation de stabilisation (10 %)	0,82 %	0,82 %	1,64 %
Cotisation totale due	9,60 %	9,60 %	19,20 %

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.

(Handwritten signatures and initials)

FE LR
FE LR
LR

**RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DE LA VILLE DE LÉVIS (RÉGIME 31986)
SERVICE À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2014 (Nouveau Volet)**

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.

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 blancs 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 :

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

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are several distinct marks, including a large circular scribble, and several sets of initials, some appearing to be 'JR' or 'LR'.

**RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DE LA VILLE DE LÉVIS (RÉGIME 31986)
SERVICE À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2014 (Nouveau Volet)**

- 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 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 blancs selon la comptabilité distincte.
- c) Advenant que le niveau du fonds de stabilisation dépasse 20% du passif actuariel des cols blancs 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.

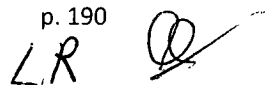
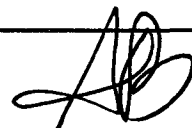
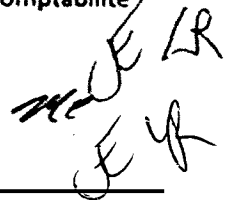
En aucun cas, les modifications prévues en a) et c) ne doivent occasionner de coût additionnel dans le Régime 31986 pour l'Employeur à l'égard du service accumulé dans les deux volets jusqu'à la date d'effet de l'amélioration.

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 blancs 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 blancs actifs 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 prévoie autrement, cet excédent sera réparti selon la comptabilité



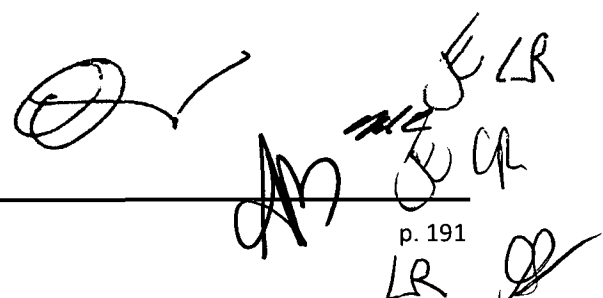
**RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DE LA VILLE DE LÉVIS (RÉGIME 31986)
SERVICE À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2014 (Nouveau Volet)**

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.

Dans l'éventualité où un excédent d'actif se dégage selon la comptabilité distincte des cols blancs, 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 blancs est de 2 373 900 \$ 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 blancs 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 blancs, 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.

(Handwritten signatures and initials)
 A large circular signature on the left.
 To the right, several sets of initials: "JE LR", "ME", "JE LR", and "LR" at the bottom right.

**RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DE LA VILLE DE LÉVIS (RÉGIME 31986)
SERVICE ANTÉRIEUR AU 1^{ER} JANVIER 2014 (Ancien volet)**

- c) Par la suite, des améliorations à convenir entre l'Employeur et le Syndicat seront consenties aux participants actifs cols blancs aux fins de la Loi RRSB 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 RRSB.

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 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 seulement lors d'une terminaison.

Dans l'éventualité où il y a un surplus selon la comptabilité distincte des cols blancs 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 blancs, avec intérêt, le cas échéant. À cet égard, le Syndicat recevra une comptabilité à jour

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature, and several sets of initials such as 'FLR', 'CR', 'LR', and 'OR'.

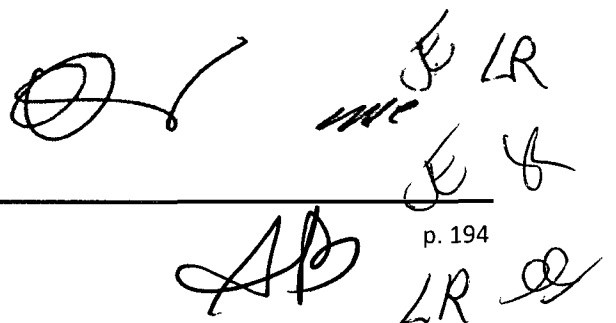
**RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DE LA VILLE DE LÉVIS (RÉGIME 31986)
SERVICE ANTÉRIEUR AU 1^{er} JANVIER 2014 (Ancien volet)**

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 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.

- b) Par la suite, s'il reste un excédent d'actif pour les participants cols blancs, selon la comptabilité distincte, il sera utilisé pour améliorer les prestations de tous les participants cols blancs 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.

Handwritten signatures and initials in black ink. On the left, a large circular signature. To its right, the initials 'LR' and 'EY'. Below these, another set of initials 'LR' and 'EY'. At the bottom, a large signature 'AP' and the initials 'LR' with a flourish.

**RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DE LA VILLE DE LÉVIS (RÉGIME 31986)
DIVERS POUR LES DEUX VOIETS****Formation du comité de retraite**

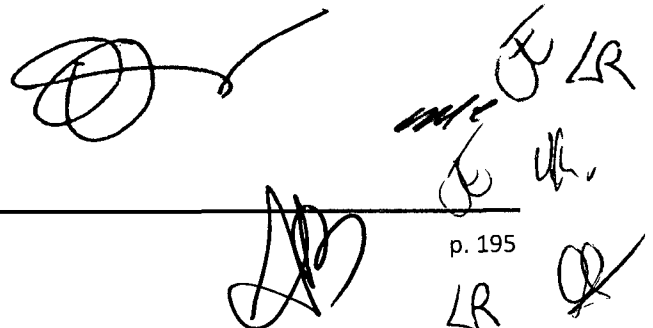
24. La composition du comité de retraite est maintenue pour le Régime 31986. Les membres représentant les participants sont élus lors de l'assemblée annuelle. Cette composition, pour les membres votants, est la suivante :
- a) 6 membres sont désignés par l'Employeur;
 - b) 1 membre est élu par les participants 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

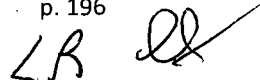
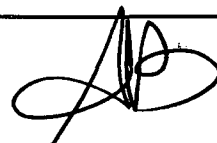
25. Le fondement des cotisations excédentaires est de s'assurer que les cotisations versées par un participant durant l'ensemble de sa carrière ne représentent pas plus de 50 % de la valeur de ses droits. Malgré la création d'un nouveau volet au Régime 31986 à compter du 1^{er} janvier 2014, le calcul 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.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page. There are several scribbles and initials, including what appears to be 'LR' and 'LR' written multiple times, and a large circular scribble.

**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.

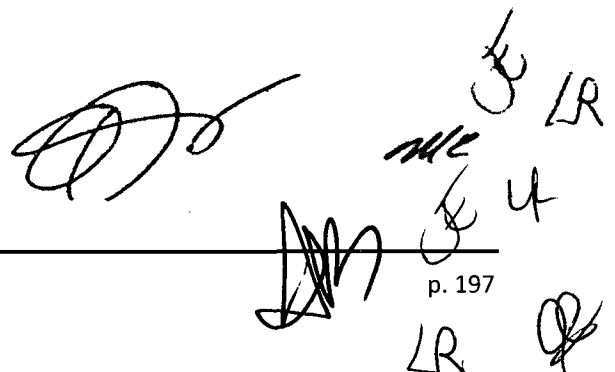
Les frais généraux – Les frais généraux sont tous les frais, à l'exception des frais spécifiques.

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 RRSB 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.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are several distinct signatures, including one that appears to be 'LR' and another that looks like 'ME'. There are also some initials and scribbles.

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.

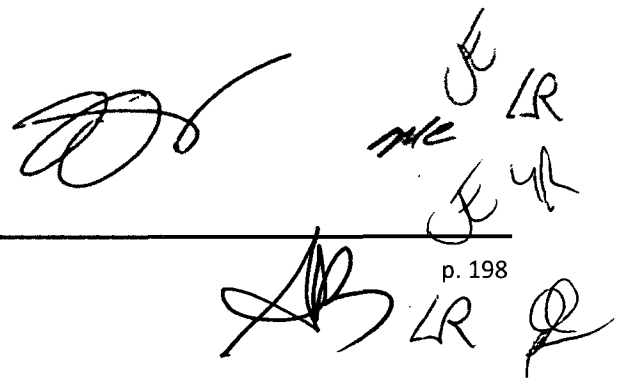
Les cols blancs sont d'accord pour que les textes soient modifiés pour refléter les particularités propres à chaque groupe d'employés sans qu'ils aient à donner leur accord sur les modifications visant à refléter ces particularités qui auront été convenues entre les autres groupes d'employés et l'Employeur, 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 RRSM 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 RRSM 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.

Handwritten signatures and initials in black ink. On the left, a large, stylized signature. On the right, several sets of initials, including 'FE', 'LR', 'MC', 'FE', and 'LR'.

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 canadien de la fonction publique, Section locale 2927 pour être valide. Elle entrera en vigueur selon les dates et modalités prévues à chacun des articles de la présente entente.

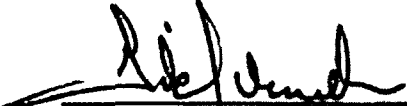
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À LÉVIS,

POUR LA VILLE DE LÉVIS

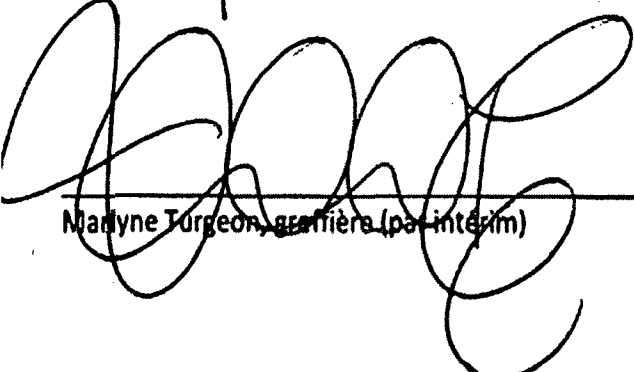
POUR LE SYNDICAT

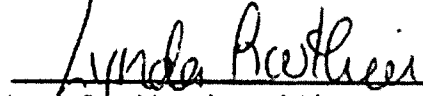
Ce 17^e jour de Mai 2017

Ce 5^e jour de Mai 2017

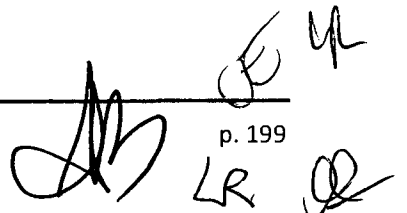

Gilles Lehoulter, maire


Isabelle Emond, présidente


Marlyne Turgeon, gratifiée (par intérim)


Lynda Routhier, vice-présidente


Michel Couturier, représentant syndical



7 - LETTRE D'ENTENTE HORAIRES PARTICULIERS CERTAINS APPROVISIONNEURS

ATTENDU QUE les approvisionneurs sont assujettis à l'horaire de travail mentionné à l'article 9.01 de la convention collective;

ATTENDU QUE trois (3) approvisionneurs bénéficient d'un horaire de travail à (40 heures) soit

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Horaires particuliers pour les approvisionneurs (40 heures)

1. Horaire 1

- Du lundi au vendredi, huit (8) heures par jour :
- De sept (7) heures à seize (16) heures
- Quarante (40) heures par semaine

2. Horaire 2

- Du lundi au vendredi, huit (8) heures par jour :
- De sept (7) heures à quinze heures trente (15 h 30)
- Quarante (40) heures par semaine

3. Horaire 3

- Du lundi au vendredi huit, (8) heures par jour :
- Lundi, mercredi et vendredi : de sept (7) heures à quinze heures trente (15 h 30)
- Mardi et jeudi : De sept (7) heures à seize (16) heures
- Quarante (40) heures par semaine



4. Au départ des personnes ci-haut mentionnées, l'horaire prévu à l'article 9.01 s'applique si l'Employeur décide de combler le poste vacant.


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

17 juillet 2019
DATE

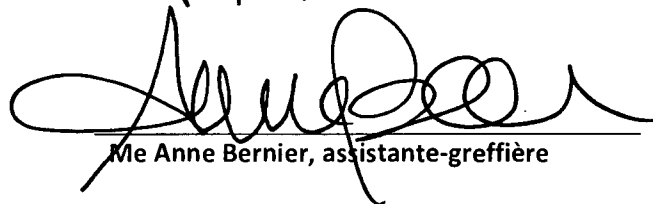
11 juillet 2019
DATE

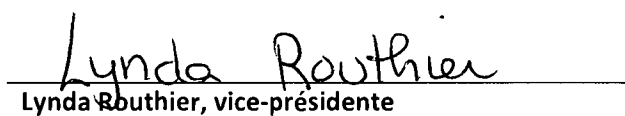
VILLE DE LÉVIS

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


Gilles Lehouillier, maire


Isabelle Emond, présidente


Me Anne Bernier, assistante-greffière


Lynda Routhier, vice-présidente


Claire Leblanc, membre du comité de négociation


Yves Rousseau, membre du comité de négociation



8 - LETTRE D'ENTENTE - MESURES TRANSITOIRES

Considérant la négociation d'une nouvelle convention collective laquelle entre vigueur à la date d'autorisation du conseil de la Ville, à la suite de la signature du Syndicat et se termine le 31 décembre 2023.

Considérant que les parties ont convenu de certaines conditions de travail transitoires jusqu'au 31 décembre 2019 ;

Les parties conviennent que les conditions qui suivent constituent des mesures transitoires qui s'appliquent jusqu'au 31 décembre 2019 :

1. La présente lettre d'entente entre en vigueur à compter de la date d'autorisation du conseil de la Ville, à la suite de la signature du Syndicat. Il est entendu que, sauf si cela est prévu expressément, la lettre d'entente n'a aucun effet rétroactif.
2. L'ensemble des salariés cols blancs obtiennent un montant forfaitaire de 2 % du salaire sur chaque heure régulière travaillée pour la période du 1^{er} septembre au 31 décembre 2019. Le montant forfaitaire n'est pas intégré au salaire, n'est pas admissible pour les fins du régime de retraite ni à la couverture d'assurance collective. Le versement du montant forfaitaire s'effectue à chaque semaine et débute le 1^{er} septembre 2019 et se termine le 31 décembre 2019.
3. Les parties conviennent que le taux en vigueur pour les primes prévues aux articles 20.21, 20.22 et 20.27 s'appliquent à compter de la date d'autorisation du conseil de la Ville, à la suite de la signature du Syndicat, et ce, sans effet rétroactif.
4. Pour les salariés réguliers dont la semaine régulière de travail était de 32.5 heures de travail le 31 décembre 2019 et dont cette même semaine régulière de travail a été augmenté à 35 heures le 1^{er} janvier 2020, les jours de vacances, maladie et mobiles, qui leur seront accordés au 1^{er} janvier 2020, sont calculés sur une base de 35 heures par semaine.
5. Aux fins d'application de la présente lettre d'entente, les articles et définitions réfèrent à la convention collective des cols blancs applicable du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2018.

DÉFINITIONS

DIRECTION ET SERVICE

L'une ou l'autre des directions et l'un ou l'autre des services ou divisions existants chez l'Employeur au moment de la signature de la convention à l'inclusion de leurs modifications

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature 'AB', initials 'LR', and other scribbles.

éventuelles et de toutes directions, services ou divisions pouvant éventuellement être créés par l'Employeur. Les directions actuellement existantes où se retrouvent des salariés couverts par la convention et les différents services sont les suivants :

- **Direction des affaires juridiques**
 - Affaires juridiques
 - Cour municipale

- **Direction de l'approvisionnement**

- **Bureau de la performance organisationnelle et Centre de service à la clientèle**
 - Bureau de la performance organisationnelle
 - Centre de service à la clientèle

- **Direction des communications**

- **Direction du développement économique et de la promotion**
 - Développement économique
 - Développement économique et promotion

- **Direction de l'environnement**
 - Matières résiduelles
 - Plan de gestion des matières résiduelles
 - Incinérateur
 - Mise en valeur des écosystèmes
 - Traitement des eaux
 - Usine et équipements – Eau potable
 - Usine et équipements – Eaux usées

- **Direction des finances**
 - Évaluation
 - Inspection, réclamation et information
 - Trésorerie
 - Paie et avantages sociaux
 - Revenus
 - Comptabilité financière et contrôle budgétaire
 - Régime de retraite et rentes collectives

- **Direction générale**
 - Direction générale adjointe - Développement durable
 - Direction générale adjointe – Services de proximité
 - Direction générale adjointe – Services administratifs
 - Bureau de la mobilité durable

- **Direction du génie**
 - Aménagements et bâtiments
 - Infrastructures

- **Direction de la gestion du capital humain**

- **Direction du greffe**
 - Accès à l'information et gestion des documents
 - Greffe

- **Direction des infrastructures**
 - Gestion et planification des biens immobiliers
 - Équipements motorisés
 - Travaux publics
 - Aqueduc et égouts
 - Parcs et espaces verts
 - Voirie et déneigement

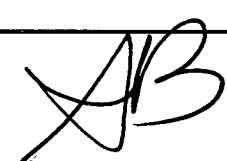
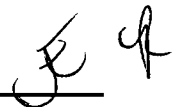



- **Direction du service de police**
 - Administration et soutien opérationnel
 - Centrale 9-1-1
 - Opération et relève
 - Planification opérationnelle
 - Enquêtes
 - Surveillance du territoire

- **Direction du service de la sécurité incendie**
 - Gestion des secours
 - Gestion des risques
 - Formation et logistique

- **Direction des technologies de l'information**
 - Volet – Stratégies des solutions d'affaires et gestion des services
 - Volet – Solutions technologiques et géomatiques
 - Volet – Infrastructures et centre de services

- **Direction de l'urbanisme et Bureau de projets**
 - Aménagement du territoire
 - Bureau de projets
 - Comité d'urbanisme et milieu bâti
 - Permis et inspection

- **Direction de la vie communautaire**
 - Arts et culture

- Bibliothèques et lettres
- Développement social et communautaire
 - Camps de jour
- Équipements récréatifs
- Sports et plein air
 - Aquatique

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

PÉRIODE D'ESSAI

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

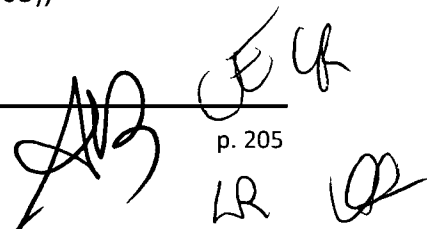
Cette période est de huit cent quarante-cinq (845) heures régulières effectivement travaillées. Le temps de formation exigé par l'Employeur à l'intérieur des heures régulières compte dans le calcul de la période d'essai.

CHAMP D'APPLICATION

POUR LE SALARIÉ TEMPORAIRE

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

- définitions contenues aux clauses 4.02, 4.10, 4.11, 4.12, 4.13, 4.15, 4.16, 4.20, 4.21, 4.22, 4.23, 4.24, 4.25;
- clauses 5.02, 5.03, 5.04, 5.18 à 5.24, 5.26 et 5.28;
- clauses 9.04, 9.05, 9.06, 9.07 B), 9.08 à 9.35;
- clauses 10.01, 10.02 B), 10.03 A);
- article 11 – jours chômés et payés;
- article 12 – vacances annuelles;
- article 13 – congés sociaux;
- article 14 – congé sans solde et congé à traitement différé;
- article 15 – assurance collective;
- article 16 – congés de maladie;
- article 18 – accident du travail-ou maladie professionnelle;
- article 19 – changements technologiques;
- article 22 – ancienneté; sauf 22.03 e)
- article 23 – utilisation de l'ancienneté, poste vacant et mouvements de personnel;
- article 24 – perfectionnement et cours de formation (sauf la clause 24.05);
- article 28 – sous-contrat;



 [Handwritten initials: AB, EF, LR, and another signature]

- article 29 – droits parentaux;
- article 30 – participation aux affaires publiques;
- article 32 – régime de retraite (sous réserve de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite);
- article 34 – sécurité d’emploi;
- clause 35.05 (dispositions diverses);
- annexe « D » - formulaire de contrat – congé à traitement différé;
- annexe « D-1 » - formulaire de contrat congé sans solde à temps partiel;
- annexe « L » - régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC) des salariés cols blancs de la Ville de Lévis;
- annexe « M » - principaux paramètres du régime de retraite des salariés cols blancs de la Ville de Lévis (sous réserve de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite);
- lettre d’entente no 1 – prime d’ancienneté applicable aux salariés de l’ex-Ville de Lévis.

PÉRIODE D’ESSAI

Le salarié temporaire est assujéti à une période d’essai de huit cent quarante-cinq (845) heures régulières effectivement travaillées et il ne peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs et d’arbitrage prévue à la convention lorsque l’Employeur met fin à son emploi au cours de cette période.

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

MISE À PIED

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

MAJORATION DU TAUX DE TRAITEMENT

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

Après trois mille trois cent quatre-vingts (3 380) heures régulières travaillées, le salaire du salarié est majoré de douze pour cent (12 %).

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

ANCIENNETÉ

Lorsqu'un salarié temporaire obtient un poste de salarié régulier, sa durée d'emploi comme temporaire, à la condition qu'il n'y ait pas eu rupture du lien d'emploi, compte aux fins du calcul de son ancienneté et de sa période d'essai. Dans un tel cas, mille six cent quatre-vingt-dix (1 690) heures régulières équivalent à une année d'ancienneté (deux mille quatre-vingts (2 080) heures pour un salarié temporaire dont le maximum d'heures régulières est de quarante (40) heures par semaine). Pour le salarié dont la semaine hebdomadaire de travail est autre que trente-deux heures et demie (32,5) ou quarante (40) heures, le nombre d'heures régulières est ajusté en conséquence.

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

SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

Sous réserve des horaires particuliers, la semaine régulière de travail est la suivante : trente-deux heures et demie (32,5) du lundi au vendredi inclusivement, de huit heures trente (8 h 30) à douze heures (12 h) et de treize heures trente (13 h 30) à seize heures trente (16 h 30).

Malgré la clause 9.01, et sous réserve des horaires particuliers, du premier lundi de juin au vendredi précédant la Fête du Travail, la journée de travail est établie comme suit : de huit heures trente (8 h 30) à douze heures (12 h) et de treize heures (13 h) à seize heures (16 h).

HORAIRES PARTICULIERS

A) Pour les techniciens en prévention incendie

L'horaire des techniciens en prévention incendie est établi par l'Employeur en respectant les paramètres suivants :

- du lundi au vendredi;
- les heures sont de huit heures (8 h) à douze heures (12 h) et treize heures (13 h) à dix-sept (17 h), quarante (40) heures par semaine.

AM *LR* *LR* *LR*

B) Pour les aviseurs techniques

L'horaire des aviseurs techniques est établi par l'Employeur en respectant les paramètres suivants :

Du lundi au vendredi;

Les heures sont de sept heures (7 h) à douze heures (12 h) et de treize heures (13 h) à seize heures (16 h), quarante (40) heures par semaine.

C) Pour les commis aux pièces à conviction et équipements

L'horaire des commis aux pièces à conviction et équipements est établi par l'Employeur en respectant les paramètres suivants :

Du lundi au vendredi;

Les heures sont de sept heures (7 h) à douze heures (12 h) et de treize heures (13 h) à seize heures (16 h), quarante (40) heures par semaine.

D) Pour les techniciens en gestion industrielle

L'horaire des techniciens en gestion industrielle est établi par l'Employeur en respectant les paramètres suivants :

Du lundi au vendredi;

Les heures sont de sept heures (7 h) à douze heures (12) et de treize heures (13) à seize heures (16 h), quarante (40) heures par semaine.

E) Pour les techniciens en environnement

L'horaire des techniciens en environnement est établi par l'Employeur en respectant les paramètres suivants :

Du lundi au vendredi;

Les heures sont de huit heures (8 h) à douze heures (12 h) et de treize heures (13 h) à dix-sept heures (17 h), quarante (40) heures par semaine.

F) Pour les techniciens en équipements motorisés

L'horaire des techniciens en équipements motorisés est établi par l'Employeur en respectant les paramètres suivants :

Du lundi au vendredi;

Les heures sont de sept heures trente (7 h 30) à douze heures (12 h) et de treize heures (13 h) à seize heures trente (16 h 30), quarante (40) heures par semaine.

G) Pour le technicien en électronique (contrôle)

L'horaire du technicien en électronique est établi par l'Employeur en respectant les paramètres suivants :

Du lundi au vendredi;

Les heures sont de huit heures (8 h) à douze heures (12 h) et de douze heures trente (12 h 30) à seize heures trente (16 h 30), quarante (40) heures par semaine.

H) Pour les préposés à l'information policière et pour l'agent principal à l'information policière

a. L'horaire des préposés à l'information policière est établi par l'Employeur en respectant les paramètres suivants :

- en rotation;
- du lundi au vendredi;
- les heures sont de sept heures (7 h) à douze heures (12 h) et treize heures (13 h) à quinze heures (15 h) et quinze heures (15 h) à dix-huit heures (18 h) et dix-neuf heures (19 h) à vingt-trois heures (23 h), sept (7) heures par jour;
- une (1) semaine sur trois (3), travaille le soir.

b. L'horaire de l'agent principal à l'information policière est établi par l'Employeur, suivant les besoins du service, en respectant les paramètres suivants :

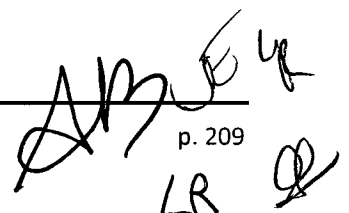
- du lundi au vendredi;
- les heures sont de sept heures (7 h) à vingt-trois heures (23 h), trente-cinq (35 h) heures par semaine.

HORAIRE VARIABLE

PRINCIPES DE BASE

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

QUALITÉ DU SERVICE



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

DURÉE DU SERVICE

Le service interne et au public doit être assuré aux heures stipulées aux clauses 9.01 et 9.02.

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

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

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

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

Les problèmes d'application ou autres qui peuvent se présenter notamment ceux relatifs à l'application de la clause 9.19 pourront être soumis au comité de relations du travail, pour étude et solution, dans le contexte du contrat social et dans une optique de conciliation travail-famille, mais ne pourront faire l'objet d'un grief ou d'arbitrage.

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

LES RÈGLES

Un personnel minimum doit être présent et disponible durant les heures officielles d'ouverture de la Ville, conformément aux clauses 9.01 et 9.02. Le supérieur immédiat désigne le personnel minimum requis.

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

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

- 9 h à 11 h 30
- 14 h à 16 h

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

PLAGES MOBILES

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

- entrée au travail le matin : entre 8 h à 9 h;
- heure du dîner : entre 11 h 30 à 14 h;
- heure de sortie : entre 16 h à 17 h.

PÉRIODE DE REPAS

Le salarié doit prendre un minimum de soixante (60) minutes, à moins d'entente à l'effet contraire entre le salarié et son supérieur immédiat, pour le dîner et un maximum de deux (2) heures, et ce, entre 11 h 30 et 14 h.

HEURES D'AMPLITUDE

Les heures d'amplitude sont celles durant lesquelles un salarié peut effectuer sa journée de travail. Les heures d'amplitude sont de 8 h à 17 h.

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

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

GESTION DU TEMPS

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

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

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Sera considéré comme du temps supplémentaire, l'excédent de six heures et demie (6,5) de travail dans une journée à la demande de l'Employeur.

Le salarié requit de se présenter au travail entre 8 h et 8 h 30, à la demande expresse de son supérieur, signifié au plus tard le jour précédent pourra devancer, ce jour-là, son heure de départ d'une durée équivalente jusqu'à concurrence d'une demi-heure.

ABSENCE POUR MALADIE, VACANCES ET AUTRES

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

Toute absence d'une demi-journée pour maladie ou autre raison sera calculée selon l'horaire régulier (trois heures et demie (3,5) en avant-midi et trois (3) heures en après-midi), avec possibilité de fractionnement en heures.

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

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 constitue du travail en temps supplémentaire.

Le salarié qui effectue du travail en temps supplémentaire est rémunéré pour le nombre d'heures effectuées de la façon suivante :

- a. au taux et demi (cent cinquante pour cent (150 %) de son salaire régulier;
- b. au taux double (deux cents pour cent (200 %) de son salaire régulier :

Handwritten signatures and initials: "AB", "LR", "E", "UK", and a stylized signature.

- si le travail en temps supplémentaire est effectué durant un jour chômé et payé, et ce, en plus du paiement ou de la remise du jour chômé et payé, s'il y a droit;
- si le travail en temps supplémentaire est effectué lors d'un jour de repos.

Il est loisible au salarié de convertir en temps au taux du temps supplémentaire applicable, le travail en temps supplémentaire effectué jusqu'à concurrence d'un maximum de soixante-cinq (65) heures à l'intérieur d'une même année. Ce maximum peut être augmenté après entente entre le salarié et son supérieur immédiat.

Le maximum équivaut à deux (2) fois le nombre d'heures de la semaine régulière de travail applicable pour les salariés dont la semaine régulière de travail est supérieure à trente-deux heures et demie (32,5).

Le salarié peut à tout moment en cours d'année se faire payer en partie ou en totalité sa banque de temps supplémentaire.

Lorsque la diminution de la banque de temps s'effectue par la prise de temps, le salarié convient avec son supérieur immédiat du moment de la prise de ces heures.

Toute heure accumulée dans la banque de temps supplémentaire est remboursée vers le 15 décembre de la même année, au taux du salaire régulier en vigueur à cette date.

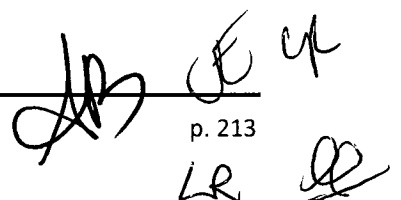
JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

En plus des jours chômés et payés, les salariés bénéficient d'un jour de congé supplémentaire par année appelé congé mobile, sans perte de traitement; ce congé est pris après entente avec le supérieur immédiat du salarié concerné et peut être utilisé en demi-journée.

À compter du 1er janvier 2015, les salariés bénéficient d'un jour de congé mobile additionnel sans perte de traitement; ce congé est pris après une entente avec le supérieur immédiat du salarié concerné et peut être utilisé en demi-journée.

Chaque congé équivaut à six heures et demie (6,5) pour le salarié dont la semaine régulière de travail est de trente-deux heures et demie (32,5) et à huit (8) heures pour celui dont la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures. Pour le salarié ayant une semaine de travail autre, les heures du congé sont ajustées au prorata.

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

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are several distinct marks, including what appears to be a large signature, and the initials 'LR' and 'CP' are visible.

VACANCES ANNUELLES

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

- a. Moins d'un (1) an de service : un (1) jour par mois, maximum dix (10) jours;
- b. Après un (1) an de service : dix (10) jours;
- c. Après deux (2) ans de service : quinze (15) jours;
- d. Après cinq (5) ans de service : vingt (20) jours;
- e. Après dix (10) ans de service : vingt-trois (23) jours;
- f. Après quinze (15) ans de service : vingt-cinq (25) jours;
- g. Après vingt (20) ans de service : vingt-huit (28) jours;
- h. Après vingt-cinq (25) ans de service : trente (30) jours;
- i. Après trente (30) ans de service : trente-cinq (35) jours.

B) Table d'équivalence en heures

	32,5 heures/semaine	40 heures/semaine	Équivalence jours
1 an	65	80	10
2 ans	97,5	120	15
5 ans	130	160	20
10 ans	149,5	184	23
15 ans	162,5	200	25
20 ans	182	224	28
25 ans	195	240	30
30 ans	227,5	280	35

N.B. Le prorata est appliqué pour les salariés ayant une semaine régulière autre que trente-deux heures et demie (32,5) ou quarante (40) heures par semaine et il y a lieu de faire les ajustements en conséquence.

C) 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.

SALAIRE, CLASSES D'EMPLOIS ET PRIMES

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

AB
LR
ER
e

Le présent paragraphe s'applique sous réserve des dispositions pertinentes contenues à l'annexe « B-1 » et relatives aux règles d'intégration dans les échelles de salaire.

- B) Malgré toute disposition contraire, mais sous réserve de la clause 20.07, l'avancement d'échelon d'un salarié régulier à temps partiel ou d'un salarié temporaire est consenti dès que le salarié visé a travaillé au moins mille six cent quatre-vingt-dix (1690) heures¹ régulières depuis son intégration dans l'échelle ou, suivant le cas, depuis sa dernière date d'avancement d'échelon.
- C) Le paragraphe B) précédent s'applique au salarié aux Loisirs travaillant au Service des sports et du plein air (secteur aquatique) en remplaçant mille six cent quatre-vingt-dix (1690) heures par quatre cents (400) heures.
- D) La présente clause ne s'applique pas au salarié aux Loisirs travaillant au Service sociocommunautaire (secteur Camp de jour) de la Direction de la vie communautaire, la clause 20.04 lui étant cependant applicable.

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

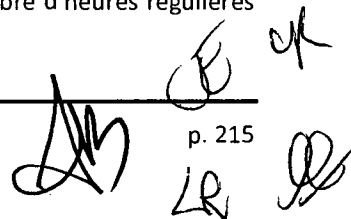
UTILISATION DE L'ANCIENNETÉ, POSTE VACANT ET MOUVEMENTS DE PERSONNEL

L'avis d'affichage contient :

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

Une copie de l'avis d'affichage est transmise au Syndicat. En outre, dans le cas d'un congé sans

¹ Lire deux mille quatre-vingts (2080) heures régulières dans le cas d'un salarié dont la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures par semaine. Pour le salarié dont la semaine hebdomadaire de travail est autre que trente-deux heures et demie (32,5) ou quarante (40) heures, le nombre d'heures régulières pour avancer d'échelon est ajusté en conséquence.

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

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

POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SON TITULAIRE

- A) Lorsque la Direction de la gestion du capital humain décide de combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire depuis plus de quatre (4) semaines, la procédure prévue aux clauses 23.01 à 23.04 s'applique.
- B) Tout salarié régulier ou salarié professionnel régulier pour qui l'obtention du poste constitue une promotion et qui a les qualifications requises et satisfait aux exigences normales du poste peut alors poser sa candidature de la façon indiquée à la clause 23.02.
- C) Le poste est accordé au salarié régulier ou au salarié professionnel régulier qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature.
- D) La procédure prévue à la présente clause ne s'applique pas dans le cas où un poste devient temporairement dépourvu de son titulaire parce que ce titulaire a lui-même obtenu un poste en vertu de la présente clause.
- E) Dans tous les cas où la Direction de la gestion du capital humain décide de combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire et que la procédure prévue à la présente clause ne s'applique pas, la Direction de la gestion du capital humain peut combler ce poste temporairement dépourvu de titulaire en faisant appel à un salarié temporaire sur la liste de rappel, conformément aux dispositions prévues aux clauses 5.05 et suivantes, sinon la Direction de la gestion du capital humain peut engager la personne de son choix.

L'avis d'affichage contient :

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

Une copie de l'avis d'affichage est transmise au Syndicat. En outre, dans le cas d'un congé sans solde, d'un congé parental ou d'une absence pour accident du travail, pour une durée de plus de

deux (2) semaines, sur demande écrite du salarié concerné, copie de l'avis d'affichage est transmise à ce dernier à la dernière adresse connue.

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

17 juillet 2019

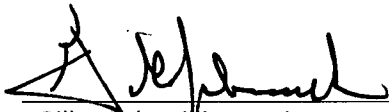
DATE

17 juillet 2019

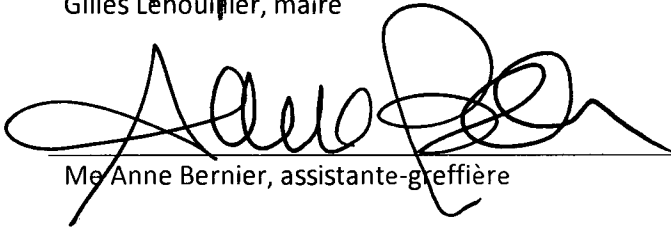
DATE

VILLE DE LÉVIS

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 2927

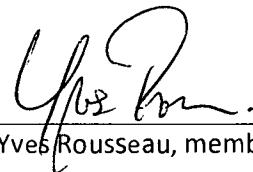

Gilles Lehoullier, maire


Isabelle Emond, présidente


Me Anne Bernier, assistante-greffière


Lynda Routhier, vice-présidente


Claire Leblanc, membre du comité de négociation


Yves Rousseau, membre du comité de négociation

50 JUL 19 PM 2:00



Extrait du procès-verbal de la séance extraordinaire du conseil de la Ville de Lévis tenue le quinze juillet deux mille dix-neuf à dix-huit heures trente, à la salle du conseil de l'hôtel de ville, 2175, chemin du Fleuve, Lévis et à laquelle séance il y avait quorum.

CV-2019-05-68

Renouvellement de la convention collective à intervenir avec le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2927


Document d'aide à la décision GCH-2019-063-R-1

Il est proposé par le maire

Appuyé à l'unanimité

De renouveler la convention collective à intervenir avec le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2927, telle qu'elle est annexée à la fiche de prise de décision GCH-2019-063-R-1, et d'autoriser le maire et la greffière à signer tout document requis pour donner plein effet à la présente résolution.

Adoptée à l'unanimité



COPIE CONFORME
17 JUIL. 2019
ANNE BERNIER, avocate
ASSISTANTE-GREFFIÈRE