

NOM

NO

06044-2

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 06044-2
3 340 1 0 0 7

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 14216-03
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	83-11-15	83-11-18		83-11-15	84-12-31	161

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des fonctionnaires municipaux de Québec 80, ave Lamontagne Québec, Qc G1L 2B2	<input type="checkbox"/> Déposant Communauté Urbaine de Québec 930, Chemin Ste-Foy, #710 Québec, Qc G1S 2K9

Unité de négociation

Région	03-03	Activité	9510-11	Affiliation	(6) FEMSQ
--------	-------	----------	---------	-------------	--------------

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 Voir au verso pour les codes

Remarques
DEPOSANT: X
Communauté Urbaine de Québec
399, rue St-Joseph Est
Québec, Qc
G1K 8E2
Att: M. Michel Quimper

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Thérèse Demers</i>	84-01-04

renseignements 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

PAR MESSAGEUR

'83 NOV 18 12:58

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

Cette convention collective est conclue dans le but de promouvoir et de maintenir des relations harmonieuses entre les parties, de prévoir un mode ordonné de négociation collective et d'assurer une solution prompte et équitable des griefs et mécontentes de façon à prévenir les interruptions de travail et à favoriser le bon fonctionnement de la Communauté.

La Communauté reconnaît le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Québec comme le seul et unique représentant des employés aux fins d'application du Code du Travail.

Le Syndicat reconnaît qu'il est de la fonction de la Communauté de gérer, diriger et administrer ses affaires en conformité avec les dispositions des lois qui la régissent et celles de la présente convention.

ARTICLE 2 - DEFINITIONS

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

- a) "COMMUNAUTE": la Communauté urbaine de Québec en sa qualité d'employeur;
- b) "SYNDICAT": le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Québec;
- c) "EMPLOYE": un salarié couvert par le certificat d'accréditation détenu par le Syndicat;
- d) "EMPLOYE PERMANENT": une personne nommée comme tel par le comité exécutif à des tâches requérant qu'elle y consacre son activité professionnelle à plein temps durant les heures régulières de travail et qu'elle soit reconnue par les médecins de la Communauté indemne de toute affection pouvant, sur le plan général des probabilités statistiques, affecter le déroulement normal de sa vie professionnelle;
- e) "EMPLOYE REGULIER": une personne nommée comme tel par le comité exécutif à des tâches requérant qu'elle y consacre son activité professionnelle à plein temps durant les heures régulières de travail;
- f) "EMPLOYE OCCASIONNEL": à l'exception des personnes embauchées à titre d'étudiant:
 - 1. une personne embauchée, soit pour accomplir un service intermittent ou à temps partiel, soit pour accomplir des tâches nécessitant le recours à un personnel d'appoint, soit pour remplacer de façon temporaire à un emploi régulier ou permanent;
 - 2. une personne embauchée pour une période déterminée ou pour un projet spécifique.
- g) "TACHE": toute activité afférente à un emploi qui requiert un effort d'ordre physique ou mental en vue d'atteindre un but déterminé;
- h) "POSTE DE TRAVAIL": ensemble des tâches nécessitant les services d'une personne;
- i) "EMPLOI": groupe de postes de travail suffisamment semblables quant aux tâches caractéristiques qu'ils comportent pour être désignés par un même titre descriptif, ou poste de travail distinct de tout autre à cause de ses caractéristiques;
- j) "FONCTION MODIFIEE": une fonction qui a subi des modifications qui ont pour effet d'affecter la nature des responsabilités y attachées, au point de justifier que ladite fonction soit placée dans un groupe différent de traitement;
- k) "MUTATION": affectation permanente d'un employé à un poste de travail d'un même emploi;

- l) "LISTE D'ADMISSION": la liste des personnes admises à concourir pour l'exercice d'un emploi;
- m) "LISTE D'ELIGIBILITE": la liste, dans l'ordre, des employés déclarés aptes par résolution du comité exécutif à l'issue d'un concours. L'ordre est établi conformément au paragraphe 12.06 de la convention collective. Une liste d'éligibilité devient périmée un an après sa création;
- n) "PROMOTION": le passage par un employé d'un emploi à un autre d'un grade supérieur et qui comporte une échelle de traitement supérieure. Le passage d'un emploi du groupe d'emplois de bureau ou connexes à un autre du groupe d'emplois techniques et professionnels constitue une promotion;
- o) "MISE A PIED": arrêt de travail d'une durée temporaire ou permanente pour cause de manque de travail.

ARTICLE 3 - TRANSMISSION DE DOCUMENTS

3.01

La Communauté fait parvenir au Syndicat toute résolution du comité exécutif et du Conseil concernant les employés. Une copie du procès-verbal de ces réunions est remise au vice-président du Syndicat.

3.02

La Communauté transmet au Syndicat toute modification à l'organigramme des services.

3.03

La Communauté fournit au Syndicat, au début de chaque mois, la liste des nouveaux employés. La liste comporte les nom, prénom, numéro d'assurance sociale, adresse, date du début de l'emploi et le service où travaille l'employé.

3.04

Un employé ou le Syndicat, à la demande écrite de l'employé, peut obtenir des renseignements concernant son dossier personnel, s'il en fait la demande au directeur du service du personnel.

3.05

La Communauté transmet annuellement au cours du mois de janvier au Syndicat la liste alphabétique des employés régis par la convention collective. Cette liste comprend le nom, le numéro d'assurance sociale, la date de naissance, la date d'entrée en fonction, le grade de classement, le traitement annuel, la prime d'ancienneté, la retenue syndicale, l'adresse, le numéro de téléphone et le service où travaille l'employé.

3.06

La Communauté transmet trimestriellement au Syndicat la liste alphabétique des employés occasionnels régis par la convention collective. Cette liste comprend le nom, le prénom, le numéro d'assurance sociale, la date de naissance, la date d'entrée en fonction, l'emploi, le taux horaire, le nombre d'heures travaillées, l'adresse, le numéro de téléphone et le service où travaille l'employé.

ARTICLE 4 - RETENUE SYNDICALE

4.01

La Communauté déduit de la paie de chaque employé régi par la convention un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le Syndicat. La Communauté la transmet au Syndicat au plus tard le vendredi suivant la fin de la période de paie applicable. Le Syndicat avise la Communauté trente (30) jours à l'avance de tout changement du montant de cotisation.

4.02

La Communauté accepte de déduire de la paie d'un employé tout autre montant requis par le Syndicat et préalablement autorisé par l'employé, sur la formule prescrite à cette fin. Au chèque de paie, chaque retenue exigée par le Syndicat est indiquée séparément.

4.03

La Communauté fait signer une formule d'autorisation de retenue syndicale par les étudiants qu'elle engage.

4.04

La Communauté inscrit sur l'état des revenus annuels pour fins d'impôt de l'employé le montant de la cotisation syndicale fixée par le Syndicat et retenu sur la paie.

4.05

Le secrétaire du Syndicat informe la Communauté de l'inscription de tout nouvel employé qui désire bénéficier du plan d'assurance-vie détenu par le Syndicat; sur réception de cet avis, la Communauté déduit de la paie la prime d'assurance-vie et la transmet au Syndicat dans les délais prévus à la clause 4.01.

ARTICLE 5 - REPRESENTATION SYNDICALE

5.01

La Communauté autorise pour chacune des années de la convention un maximum de cinquante (50) jours ouvrables d'absence payée aux représentants syndicaux pour fins de participation à des congrès, stages d'études ou autres activités syndicales. Au 30 avril le solde de ces congés est reporté à l'année suivante.

5.02

Pour avoir droit à un congé prévu au paragraphe 5.01, l'employé doit présenter au directeur du service du personnel une attestation du président ou du vice-président secteur Communauté urbaine de Québec ou du secrétaire du Syndicat dans les délais suivants:

- a) en autant que possible au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, si la demande est pour un congé de deux (2) jours ou moins;
- b) au moins une semaine à l'avance, si la demande est pour un congé de plus de deux (2) jours.

5.03

Un délégué syndical peut s'absenter de son travail avec solde pour participer aux séances d'un comité conjoint réunissant les représentants du Syndicat et ceux de la Communauté.

5.04

En outre, des représentants syndicaux peuvent s'absenter de leur travail avec solde:

- a) pour participer à la négociation des conditions de travail, au plus trois (3) représentants;
- b) pour participer ou assister au règlement des griefs devant l'arbitre des griefs, au plus deux (2) représentants;
- c) pour agir comme assesseur auprès de l'arbitre des griefs, au plus un (1) représentant;
- d) pour participer au règlement des griefs avec les autorités compétentes de la Communauté, au plus trois (3) représentants.

5.05

Toutes les absences prévues aux paragraphes précédents sont autorisées par le directeur du service du personnel en autant que la présence de l'employé au travail n'est pas essentielle à la bonne marche du service dont il fait partie.

5.06

Dans le choix de ses délégués ou représentants, le Syndicat tient compte des besoins des services; par ailleurs, la Communauté ne peut contester le choix du Syndicat sans motif sérieux et basé sur les besoins des services concernés.

5.07

La Communauté convient d'accorder à un employé un congé sans solde pour occuper un poste électif syndical à l'extérieur du Syndicat des fonctionnaires municipaux de Québec ou un emploi syndical aux conditions suivantes:

1. pendant ce congé, il bénéficie du régime de rentes des employés de la Communauté, aux conditions prescrites par ce régime;
2. il conserve son ancienneté et elle continue de s'accumuler pour, lors de sa réintégration, les fins de la convention;
3. à la cessation de son poste ou emploi syndical, il est réintégré à un emploi correspondant au grade qu'il avait au moment du début de ce congé et il est réaffecté, à la première vacance, à son emploi antérieur;
4. l'employé doit verser à la caisse de retraite une contribution complémentaire égale à deux fois et demie ses contributions régulières, selon le traitement qu'il aurait reçu de la Communauté.

5.08

- a) Les congés prévus au paragraphe 5.07 sont accordés à condition que la demande ait été faite par écrit au directeur du service du personnel au moins quatre (4) semaines à l'avance.
- b) L'employé doit en aviser le directeur du service du personnel au moins quatre (4) semaines avant sa réintégration.

ARTICLE 6 - PROCEDURE DE GRIEF ET DE MESENTENTE

6.01

Un grief ou une mésestente relative à des conditions de travail non prévues à cette convention doit se régler selon la procédure élaborée à cet article.

6.02

Le Syndicat soumet par écrit le grief ou la mésestente au directeur du service concerné et en transmet une copie au directeur du service du personnel; le directeur du service concerné répond par écrit dans les dix (10) jours ouvrables;

Si la réponse du directeur de service ne satisfait pas l'employé ou si elle n'est pas fournie dans les délais susmentionnés, le Syndicat peut soumettre le grief ou la mésestente par écrit au directeur du service du personnel dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent. Ce dernier fournit sa réponse dans les dix (10) jours ouvrables.

6.03

Si la réponse du directeur du service du personnel ne satisfait pas le Syndicat ou s'il ne fournit pas sa réponse dans les délais prévus, le Syndicat peut soumettre le grief à un arbitre dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent.

6.04

Un grief ou une mésestente ne peut être soumis après six (6) mois à compter du jour où la cause du grief ou de la mésestente a pris naissance.

6.05

Dans le cas d'une nomination, mutation, promotion, rétrogradation, suspension ou d'un congédiement, le grief doit être soumis par écrit au directeur du service du personnel dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables de la date où la cause du grief a pris naissance ou, le cas échéant, de la décision de la Communauté.

6.06

Le défaut de présenter un cas dans les délais prévus à la convention entraîne la déchéance du grief. Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus aux paragraphes précédents peuvent être prolongés du consentement écrit des deux (2) parties.

6.07

L'arbitre unique est choisi par les parties ou, à défaut d'accord, nommé par le ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec.

ARTICLE 7 - COMITE DE RELATIONS DE TRAVAIL

6.08

A la demande de l'une des parties, l'arbitre siège et délibère avec deux (2) conseillers assesseurs dont l'un est désigné et payé par le Syndicat et l'autre par la Communauté.

6.09

La sentence de l'arbitre doit être motivée par écrit. Elle est finale et exécutoire.

6.10

Les honoraires de l'arbitre sont payés à part égale par le Syndicat et la Communauté.

6.11

L'arbitre n'a pas le droit de modifier la convention collective. Au cas d'une mesure disciplinaire, il doit soit maintenir la décision rendue, soit la modifier ou l'annuler et prescrire, le cas échéant, le correctif approprié, tel correctif ne pouvant prévoir le paiement de sommes d'argent plus élevées que celles effectivement perdues par l'employé par suite de la sanction imposée.

ARTICLE 7 - COMITE DE RELATIONS DE TRAVAIL

7.01

La Communauté et le Syndicat conviennent d'établir un comité de relations de travail qui est composé de trois (3) représentants de la Communauté et de trois (3) représentants du Syndicat. Les parties peuvent s'adjoindre à leurs frais, d'autres personnes à titre consultatif.

7.02

Ce comité consultatif a pour objet d'assurer la coopération entre la Communauté et le Syndicat et de discuter toute question d'intérêt général en vue d'améliorer les relations de travail entre les parties.

7.03

Le comité se réunit sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties. La partie qui désire une telle rencontre doit en aviser l'autre partie en indiquant le ou les motifs de la rencontre désirée.

7.04

Les rapports du comité doivent noter la présence de chaque personne, les sujets discutés et un résumé de la position de chacune des parties. Ils doivent aussi être adressés au directeur général et au président du Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables de la réunion.

ARTICLE 8 - CLASSEMENT DES EMPLOIS

8.01

Le système factoriel par points de classement des emplois demeure en vigueur pour la durée de la convention. Le plan de classement des emplois et l'ensemble des descriptions actuelles classées à l'annexe "A" ainsi que celles modifiées ou ajoutées en cours de convention font partie intégrante de la convention.

8.02

Les emplois sont classés selon le système factoriel d'évaluation et de classement par points présentement en vigueur.

8.03

En cas de création, modification ou demande de réévaluation d'un emploi ou poste de travail, la Communauté transmet au Syndicat, dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent le changement ou la demande, une copie de la description et de l'évaluation.

8.04

Au plus tard dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la réception de la proposition patronale, le Syndicat informe la Communauté, par écrit, de son acceptation ou de son refus.

8.05

Au cas d'acceptation, les deux parties signent la description et l'évaluation de l'emploi ou du poste de travail.

8.06

Au cas de refus, la Communauté ou le Syndicat convoque le comité de classement dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent.

8.07

Si le Syndicat ne donne pas suite à la proposition patronale dans les trente (30) jours ouvrables, cette dernière est considérée acceptée.

8.08

Les modifications au classement d'un emploi prennent effet à la date où la demande de reclassement parvient au service du personnel et, au cas de création ou de vacance à un emploi, à la date où un employé a été effectivement assigné à cet emploi.

8.09

L'employé dont le classement est modifié à la hausse reçoit, selon ce qui est le plus avantageux:

- a) l'échelon minimum de son nouveau grade; ou
- b) l'échelon du nouveau grade qui lui assure une augmentation de 4,5% au taux de salaire qu'il recevait antérieurement à son reclassement.

Nonobstant ce qui précède, l'employé reclassé à un emploi dont le grade de rémunération se situe aux grades I, IA, II, III, IV du groupe des emplois de bureau ou connexes reçoit l'échelon du nouveau grade qui lui assure le salaire qu'il recevait.

Dans ces cas, le nouveau salaire ne peut dépasser l'échelon maximum de ce nouveau grade.

Toutefois, quand une partie de la rémunération attachée à la nouvelle ou à l'ancienne fonction de l'employé l'est pour cause de régime particulier d'heures de travail, il doit être fait abstraction de cette partie de son ancienne ou de sa nouvelle rémunération pour établir le taux de salaire à lui être accordé.

8.10

Un poste est modifié lorsque la nature des responsabilités est affectée au point de justifier que le poste soit classé dans un grade différent.

8.11

Le comité de classement est composé d'au plus trois (3) représentants désignés par la Communauté et d'au plus trois (3) représentants désignés par le Syndicat.

8.12

Le rôle du comité de classement est de discuter, sur demande de l'une ou l'autre des parties, l'évaluation et le classement de tout poste de travail nouveau ou modifié et le classement de tout employé qui en fait la demande par l'entremise de la section syndicale du comité de classement.

8.13

Le directeur du service du personnel ou son représentant agit comme secrétaire du comité de classement. Les rapports du comité de classement sont soumis par écrit au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date de la réunion.

Pouvoirs de l'arbitre

8.14

Au cas de désaccord sur l'évaluation et le classement d'un poste de travail ou sur le classement d'un employé, le Syndicat peut référer le grief à un arbitre dans un délai maximum de vingt (20) jours ouvrables à compter de la dernière rencontre ou de la réponse de la Communauté. Le grief doit mentionner les modifications demandées.

8.15

Les pouvoirs de l'arbitre en ce qui a trait à l'évaluation sont limités à l'application du système quant aux facteurs en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée. Il n'a aucun pouvoir pour prendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent le plan d'évaluation.

8.16

S'il est établi, lors de l'arbitrage, qu'un élément d'un emploi affectant l'évaluation n'apparaît pas dans la description bien que l'employé est requis de l'accomplir, l'arbitre a le mandat d'ordonner à la Communauté d'inclure cet élément dans la description. La sentence est rétroactive en conformité avec le paragraphe 8.08.

8.17

La décision de l'arbitre est finale et lie les parties. Les honoraires sont payés à parts égales par les parties.

Comité d'étude

8.18

La Communauté et le Syndicat formeront, après la date de signature de la convention, un comité d'étude pour évaluer la possibilité de réduire le nombre des titres descriptifs d'emploi tels qu'ils apparaissent actuellement à l'annexe "A" de la convention.

Ce comité consultatif sera constitué d'au plus deux (2) représentants de l'employeur et d'au plus deux (2) représentants du Syndicat.

ARTICLE 9 - PERIODE D'ESSAI ET PERMANENCE

9.01

L'employé régulier est soumis à une période d'essai de neuf (9) mois pendant laquelle son renvoi ne peut faire l'objet d'un grief.

9.02

L'employé régulier est noté au cours de son cinquième (5^e) mois et au cours de son huitième (8^e) mois d'emploi et ces notations sont transmises au comité du personnel qui peut recommander au comité exécutif son accession à la catégorie d'employé permanent, la prolongation de sa période d'essai pour une durée maximum de trois (3) mois ou son renvoi. Une copie du rapport du comité du personnel est transmise au Syndicat au cas de prolongation de sa période d'essai ou de son renvoi.

9.03

L'employé régulier est nommé employé permanent par le comité exécutif le premier jour de la paie suivant une période de service de neuf (9) mois consécutifs, sur rapport favorable du comité du personnel et à condition d'avoir été reconnu indemne de toute affectation pouvant, sur le plan général des probabilités statistiques, affecter le déroulement normal de sa vie professionnelle.

ARTICLE 10 - ANCIENNETE

10.01

A l'expiration de la période d'essai prévue au paragraphe 9.01, l'ancienneté d'un employé lui est reconnue rétroactivement à sa date d'entrée en fonction à titre d'employé régulier ou permanent.

10.02

L'employé perd son droit d'ancienneté dans les cas suivants:

- a) abandon volontaire de son emploi;
- b) congédiement pour cause juste et suffisante;
- c) mise à pied pour manque de travail sans qu'il y ait eu rappel pendant une période de douze (12) mois;
- d) dans un cas de rappel pour un travail de façon continue, si l'employé ne se présente pas au travail dans les trois (3) jours ouvrables consécutifs après avoir été convoqué par poste recommandée à sa dernière adresse connue.

10.03

Dans les trente (30) jours de la date de la signature de la convention, la Communauté fournit au Syndicat la liste d'ancienneté des employés et à chaque anniversaire de la convention, par la suite.

ARTICLE 11 - AVANCEMENT ANNUEL D'EHELON

11.01

L'avancement annuel d'échelon signifie le passage par un employé d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur du même grade. Cependant, pour l'employé qui atteint le dernier échelon de son grade de rémunération et dont l'emploi fait partie d'un plan de carrière, si cet échelon ne lui assure pas une augmentation de traitement de 4,5%, son traitement sera celui de l'échelon d'un grade supérieur de rémunération prévu dans son plan de carrière permettant une augmentation minimale de 4,5%, jusqu'à concurrence du traitement maximum pour ledit plan de carrière.

11.02

L'avancement d'échelon est accordé à tous les douze (12) mois, au premier mai ou au premier novembre de chaque année, compte tenu du paragraphe 11.03, jusqu'à ce que l'employé ait atteint le traitement maximum de ce grade.

11.03

L'employé a droit à un avancement annuel d'échelon à la condition:

- a) qu'il ait complété sa période d'essai;
- b) que son rendement soit satisfaisant;
- c) qu'il ait complété au moins six (6) mois de service dans un grade ou qu'il ait été admissible à un avancement annuel d'échelon s'il n'avait pas été promu.

L'avancement annuel d'échelon sera payable rétroactivement au 1^{er} mai ou au 1^{er} novembre dans le cas de l'employé dont le rendement sera jugé satisfaisant au terme de sa période d'essai. Dans tel cas, la date du 1^{er} mai ou du 1^{er} novembre sera établie en tenant compte de la date d'entrée en fonction de sorte qu'au moins six (6) mois de service soient complétés au moment de l'octroi de l'avancement annuel d'échelon.

11.04

Lors de son avancement annuel d'échelon, l'employé oeuvrant au sein d'un plan de carrière et qui n'a pas atteint le grade supérieur que lui permet d'espérer atteindre sa carrière normale est avancé au grade immédiatement supérieur de son plan de carrière, si cet avancement est nécessaire pour qu'il puisse bénéficier intégralement d'une augmentation statutaire annuelle de son grade avant avancement, après vérification de ses qualifications, de sa notation et de ses années de service ou d'expérience par le directeur du service du personnel, sur recommandation du comité du personnel au comité exécutif.

11.05 12 - MUTATIONS ET PROMOTIONS

Si des examens oraux et écrits sont tenus pour vérifier les qualifications, le directeur du service du personnel informe les employés concernés des sujets sur lesquels ces examens porteront.

11.06 L'employé qui se voit refuser une augmentation statutaire ou un avancement de grade au sein de son plan de carrière est informé des motifs par écrit au moins deux (2) semaines avant la date où il aurait eu droit à son augmentation statutaire ou à un avancement de grade, avec copie au Syndicat. Il est de nouveau admissible à une augmentation statutaire ou à un avancement de grade après qu'une période de six (6) mois se soit écoulée.

11.07

L'avancement normal de classe et de grade régi par les dispositions qui précèdent ne peut faire l'objet d'une demande de révision de classification ou d'un concours de sélection; si un concours est tenu, il doit toutefois être ouvert aux employés.

ARTICLE 12 - MUTATIONS ET PROMOTIONS

12.01

Un poste qui devient vacant ou qui est créé est comblé dans les trois (3) mois. Au cas de suppression ou de changement dans les exigences d'un poste, le Syndicat en est informé par écrit dans le même délai.

12.02

Un poste vacant ou nouveau est ouvert au personnel féminin et masculin.

12.03

La Communauté s'efforce d'assigner les employés à des postes de travail correspondant aux traitements qu'ils reçoivent, après consultation avec le Syndicat. L'attribution des tâches aux emplois se fait de façon à ce que, compte tenu des nécessités, tout poste de travail rempli par un commis ou un employé d'un grade similaire puisse être comblé par un employé sélectionné et classifié sur la base de l'évaluation de ce poste.

12.04

L'employeur considère d'abord pour une assignation à un poste vacant les employés du même grade ou d'un grade supérieur qui sont en surnombre, les employés couverts par le certificat d'accréditation déclarés incapables de remplir leur emploi pour des raisons médicales ou physiques ou les employés permanents qui ont fait des demandes de mutation. L'ancienneté est le facteur déterminant dans les cas de mutation à la condition que l'employé puisse satisfaire aux exigences de l'emploi.

12.05

Si un poste n'est pas comblé par le remplacement ou la mutation d'un employé, la Communauté l'offre aux employés inscrits sur une liste d'éligibilité pour l'emploi vacant, en tenant compte de l'ordre de la liste d'éligibilité et des modalités prévues au paragraphe 12.06. L'employé inscrit sur une liste d'éligibilité qui refuse un poste offert, voit son nom enlevé de ladite liste d'éligibilité.

Si un poste n'est pas comblé à partir d'employés sur une liste d'éligibilité, la Communauté ouvre un concours de promotion aux employés permanents et procède à un affichage d'une durée de dix (10) jours ouvrables ou moins du consentement des parties. L'avis de concours indique les qualifications que doivent posséder les candidats, identifie la nature des examens et mentionne si une liste d'éligibilité sera créée. A l'issue de la période d'affichage, le directeur du service du personnel dresse la liste d'admission et transmet au Syndicat le nom des employés qui se sont portés candidats.

12.10

12.06

La Communauté considère, lors d'un concours de promotion, la compétence, le mérite et l'ancienneté des candidats.

La compétence et le mérite sont les facteurs considérés dans l'établissement de la liste d'aptitude prévue au paragraphe 12.08. Toutefois, à compétence et mérite relativement égaux, l'ancienneté prime.

À compétence, mérite et ancienneté relativement égaux, la Communauté accorde la préférence d'abord aux employés du service concerné, puis ensuite aux employés des autres services.

12.07

À la suite d'un concours de promotion, le comité exécutif par résolution crée une liste d'éligibilité, s'il y a lieu, et le directeur du service du personnel ou son représentant transmet aux candidats leurs résultats respectifs et au Syndicat une liste identifiant le ou les candidats retenus, avec mention de ou des facteurs considérés. La liste d'éligibilité demeure en vigueur pour une durée maximale de douze (12) mois ou pour une durée moindre lorsque celle-ci est précisée dans l'avis de concours. L'employé, accompagné d'un représentant du Syndicat, s'il le désire, peut obtenir des renseignements additionnels sur sa notation en s'adressant au service du personnel.

12.08

Faute d'un candidat qualifié parmi les employés permanents et sous réserve du droit de grief, le poste peut être offert au grade immédiatement inférieur au plus apte parmi les employés. Dans ce dernier cas, le candidat nommé avance régulièrement au sein du grade auquel il est nommé et accède par la suite au grade de l'emploi.

12.09

Lors d'une promotion, l'employé reçoit selon ce qui est le plus avantageux, le salaire suivant:

- a) le minimum du salaire de son nouveau grade; ou
- b) l'échelon du nouveau grade qui lui assure une augmentation de 4,5% au taux de salaire qu'il recevait antérieurement à sa promotion.

Nonobstant ce qui précède, l'employé, dont le nouvel emploi comprend le grade de rémunération de son ancien emploi, reçoit l'échelon qui lui assure le salaire qu'il recevait.

Dans ces cas, le nouveau salaire ne peut dépasser l'échelon maximum de ce nouveau grade.

Les primes pour horaires particuliers de travail attachées à l'ancien ou nouveau poste de travail ne doivent pas être considérées pour établir le taux de salaire de base à lui être accordé.

12.10

Si le nouveau poste de travail est supérieur d'au moins deux grades de classement à son ancien poste, le taux de 4,5% prévu au paragraphe 12.09 b) est haussé à 9%. Le nouveau salaire ne peut dépasser le salaire maximum du nouveau grade.

12.11

Un employé qui a été à l'emploi de la Communauté pendant dix (10) ans et y a occupé un poste pendant cinq (5) années consécutives, a droit, sur recommandation écrite du chef du service concerné, d'être admis au concours sans être assujéti aux examens écrits. Aux fins du présent paragraphe, l'ancienneté acquise avant l'intégration est reconnue conformément à l'article 237 de la Loi de la Communauté.

12.12

L'employé autorisé à remplacer et remplaçant d'une façon temporaire à une fonction supérieure devenue vacante ou le titulaire d'une fonction supérieure absent en congé de maladie ou sans solde pour plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, est rémunéré selon les dispositions du paragraphe 12.09.

12.13

La Communauté peut assigner l'employé oeuvrant au sein d'un plan de carrière à tout poste de travail et à toute tâche relevant de ce plan de carrière, la mobilité du personnel féminin et masculin étant une caractéristique et une condition des plans de carrière.

ARTICLE 13 - MESURES DISCIPLINAIRES

13.01

La Communauté informe l'employé par écrit de l'avertissement ou du blâme qu'elle entend déposer au dossier de l'employé et copie est remise au Syndicat.

13.02

Une sanction comportant la rétrogradation, la suspension, le congédiement ou la démission forcée ne peut être imposée à un employé avant que ce dernier n'ait obtenu l'occasion d'être entendu devant le comité du personnel. Dans tel cas, il est convoqué par écrit devant le comité du personnel quarante-huit (48) heures à l'avance, avec copie au Syndicat, à moins qu'il ne s'agisse d'un cas de nature sécuritaire ou préventive. L'employé peut être accompagné d'un représentant du syndicat.

13.03

Dans le cas d'une sanction comportant la rétrogradation, la suspension ou le congédiement, la sanction disciplinaire ne peut être imposée avant que l'employé et le Syndicat n'aient reçu une copie de la résolution du comité exécutif décrétant la sanction. Dans le cas où l'employé ne peut être rejoint, la résolution lui est signifiée à sa dernière adresse connue.

Lorsque le comité du personnel recommande une sanction, son rapport résume la position syndicale sur le cas considéré.

Cette disposition ne s'applique pas si l'employé doit être suspendu immédiatement pour des raisons de nature sécuritaire ou préventive.

13.04

L'employeur retire les mesures disciplinaires inscrites au dossier de l'employé lorsqu'il n'a pas été l'objet de mesure disciplinaire durant deux (2) années consécutives.

13.05

Une plainte portée contre un employé est considérée si elle est soumise par écrit par la personne portant plainte; cette clause ne doit pas cependant être interprétée comme ayant pour effet d'empêcher la Communauté de conduire une enquête de la manière jugée à propos.

ARTICLE 14 - PERFECTIONNEMENT

14.01

La Communauté rembourse à l'employé cinquante pour cent (50%) du coût des frais d'inscription, de scolarité et des volumes obligatoires des cours d'études de formation générale et soixante-quinze pour cent (75%) du coût des cours de formation professionnelle ou spécialisée qu'il a suivis. Pour avoir droit à ce remboursement, l'employé doit avoir obtenu au préalable l'approbation du directeur du service du personnel et avoir complété son cours avec succès.

14.02

La Communauté rembourse cent pour cent (100%) des frais d'études si l'employé suit un cours à sa demande. Durant ce cours, l'employé bénéficie d'un congé avec solde lorsque des périodes de cours coïncident avec ses heures normales de travail.

14.03

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

14.04

La Communauté peut, compte tenu de ses besoins, accorder à l'employé qui en fait la demande au directeur du service du personnel, des conditions de travail particulières pour lui permettre de suivre des cours de perfectionnement.

ARTICLE 15 - TRAITEMENTS

15.01

Les employés reçoivent les traitements annuels établis à l'annexe "A" pour chacune des périodes indiquées, annexe qui fait partie intégrante de la convention.

L'employé dont le traitement est présentement supérieur au traitement fixé pour son emploi à l'annexe "A" ne subit aucune diminution du fait de l'application des traitements établis à l'annexe "A".

Les hausses générales de traitement convenues aux paragraphes 15.02 à 15.04 ne doivent pas avoir pour effet de porter le traitement d'un employé à un niveau plus élevé que le traitement maximum de son emploi, sauf ainsi que prévu aux paragraphes 24.06, 24.09 et 27.03.

15.02

Les traitements annuels indexés du 31 décembre 1982 sont majorés de 1 500,00 \$ à compter du 1^{er} janvier 1983, exception faite des traitements réservés aux téléphonistes-réceptionnistes à temps partiel lesquels sont basés sur le grade I du groupe des emplois de bureau ou connexes et ajustés au prorata des heures effectivement travaillées.

15.03

L'employé en service à la date de la signature de la convention collective ainsi que l'employé mis ou admis à sa retraite et les ayants-droit de l'employé décédé après le 1^{er} janvier 1983, reçoivent l'augmentation prévue à la clause 15.02 à compter du 1^{er} janvier 1983 ou de la date de nomination si l'emploi a débuté après cette date.

15.04

Les traitements annuels du 31 décembre 1983 sont majorés de 5.5% à compter du 1^{er} janvier 1984, exception faite des traitements réservés aux téléphonistes-réceptionnistes à temps partiel lesquels sont basés sur le grade I du groupe des emplois de bureau ou connexes et ajustés au prorata des heures effectivement travaillées.

15.05

A l'exception des employés qui terminent leur journée normale de travail avant 18 h 00, de ceux dont la journée de travail débute entre 6 h 00 et 8 h 00 du matin, des employés rémunérés en temps supplémentaire, les employés reçoivent une prime de vingt-neuf cents (0,29 \$) l'heure, de 16 h 00 à 24 h 00 et de trente cents (0,30 \$) l'heure, de 0 h 00 à 8 h 00, en sus de la rémunération prévue pour leur fonction.

ARTICLE 15 - HEURES DE TRAVAIL

15.06

L'employé reçoit une prime d'un dollar (1,00 \$) l'heure pour chaque heure normale de travail effectuée le samedi, et de deux dollars (2,00 \$) l'heure pour chaque heure normale de travail effectuée le dimanche. Cette clause ne s'applique pas aux employés rémunérés en temps supplémentaire.

15.07

Les primes de soir et de nuit prévues à la clause 15.05 s'ajoutent à celles du samedi et du dimanche prévues à la clause 15.06, selon le cas.

15.08

Le traitement des employés est versé sur une base hebdomadaire à chaque jeudi. Si le jeudi est chômé, les employés sont payés la veille.

15.09

Sous réserve des paragraphes 24.06, 24.09 et 27.03, l'employé dont le traitement serait porté à un montant supérieur au traitement fixé pour son emploi à l'annexe "A" par suite des hausses convenues à cet article bénéficie d'un supplément de traitement versé en même temps que la paie, pour cette partie qui excède le maximum du traitement fixé pour son emploi à l'annexe "A". Pour les fins du régime de rentes, ce supplément fait partie du salaire.

ARTICLE 16 - HEURES DE TRAVAIL

16.01

La semaine normale de travail est de trente-trois heures quarante-cinq minutes (33 h 45) au cours de la période de la Fête du Travail au 14 juin inclusivement et de trente heures vingt-cinq minutes (30 h 25) au cours de la période du 15 juin à la Fête du Travail.

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

16.02

La journée normale de travail est répartie comme suit:

- Horaire régulier: au cours de la période de la Fête du Travail au 14 juin: de huit heures trente (8 h 30) à seize heures quarante-cinq (16 h 45), avec une heure trente (1 h 30) pour le repas du midi.
- Horaire d'été: au cours de la période du 15 juin à la Fête du Travail: de huit heures trente (8 h 30) à seize heures cinq (16 h 05) avec une heure trente (1 h 30) pour le repas du midi.

16.03

Le départ pour la période du repas du midi doit s'effectuer entre onze heures quarante-cinq (11 h 45) et douze heures quinze (12 h 15) et le retour au travail entre treize heures quinze (13 h 15) et treize heures quarante-cinq (13 h 45).

Exceptionnellement, la journée de travail peut être interrompue par plus d'une heure trente minutes (1 h 30) ou, en référence au projet d'horaire flexible, par plus d'une heure quarante-cinq (1 h 45), après entente écrite entre la Communauté et le Syndicat.

16.04

L'employé doit bénéficier de quatre (4) jours de congé hebdomadaire par période de deux (2) semaines, accordés à raison de deux (2) jours consécutifs, à deux reprises, sous réserve de la clause 16.01. Si ces congés hebdomadaires ne coïncident pas avec un samedi et un dimanche, le premier jour de repos hebdomadaire est considéré, pour les fins du temps supplémentaire, comme un samedi et le deuxième jour de repos hebdomadaire comme un dimanche.

16.05

- a) l'employé dont la journée normale de travail est réduite d'une (1) heure à l'occasion du changement de l'heure normale à l'heure avancée, ne subit aucune réduction de traitement par suite de ce changement.
- b) l'employé dont la journée normale de travail est augmentée d'une (1) heure à l'occasion du changement de l'heure avancée à l'heure normale n'est pas compensé pour cette heure additionnelle.

16.06

Sous réserve des dispositions des articles 16.09 à 16.14

- a) la durée de la journée normale de travail est de six heures quarante-cinq (6 h 45) pendant l'horaire régulier et de six heures cinq minutes (6 h 05) pendant l'horaire d'été.
- b) l'employé qui ne complète pas le nombre d'heures de travail requises dans une journée normale doit appliquer pour chaque demi-heure ou fraction de demi-heure d'absence du travail autre qu'un retard, 1/12 provenant de ses crédits de congés spéciaux. A défaut de congés spéciaux disponibles, il lui sera déduit une demi-heure de salaire.

Il est entendu qu'une absence d'une demi-journée de congé soit l'avant-midi ou l'après-midi est toujours égale à 6/12 de congés spéciaux.

- c) un employé qui prend une demi-journée de congé soit l'avant-midi ou l'après-midi doit faire en sorte que sa présence au travail totalise trois heures vingt-cinq minutes (3 h 25) en tenant compte des heures d'arrivée et de départ de l'horaire en vigueur.

l'employé qui s'absente en avant-midi pendant la période estivale doit faire en sorte que sa présence au travail l'après-midi totalise deux heures quarante-cinq minutes (2 h 45) en tenant compte des heures d'arrivée et de départ de l'horaire en vigueur.

16.07

Les heures normales de travail du service de l'évaluation, de l'informatique, de l'ingénierie, de la promotion industrielle et du tourisme peuvent différer de celles prévues aux paragraphes 16.01, 16.02 et 16.04. En cas de modification à la règle générale, la Communauté doit aviser par écrit et consulter le Syndicat quinze (15) jours avant l'entrée en vigueur du nouveau régime d'heures de travail. En cas de désaccord entre les parties sur la modification que veut apporter la Communauté, le Syndicat peut porter le litige à l'arbitrage suivant les dispositions de l'article 6.

16.08

Sous tout nouveau régime d'heures de travail établi en vertu du paragraphe 16.07, les employés visés ont droit à deux (2) jours consécutifs de congé par semaine.

HORAIRES PARTICULIERS

16.09 Service de l'évaluation

Au service de l'évaluation, l'évaluateur responsable de territoire, l'évaluateur, le chef technicien, le technicien et l'inspecteur étant appelés à participer aux séances du bureau de révision, à témoigner devant différentes cours de justice, à collaborer à diverses soirées publiques d'information ou à effectuer des inspections et/ou des évaluations sur rendez-vous mettent annuellement à la disposition de la Communauté à l'intérieur des 1716 heures prévues à l'article 17.01 un maximum de trente (30) heures pendant lesquelles leurs heures normales de travail sont déplacées aux fins précitées.

L'utilisation de ladite banque de trente (30) heures sera faite après entente préalable avec le directeur du service ou de son représentant et pour les fins précédemment spécifiées. L'employé sera, dans la mesure du possible, avisé deux (2) jours à l'avance lorsque ses services seront requis pour l'une ou l'autre des fins mentionnées au premier alinéa.

Les heures pouvant être utilisées à même la banque précitée feront l'objet d'une remise équivalente d'heures laquelle doit être autorisée par le directeur du service concerné ou son représentant.

Elles sont alors prises par journée(s) ou demi-journée(s) ou encore utilisées pour atteindre le temps de présence requis au cours d'une semaine (33 h 45, ou 30 h 25 du 15 juin à la Fête du Travail).

L'employé sera informé des motifs justifiant une modification ou un refus à sa demande.

16.10 Service de l'informatique

Au service de l'informatique, l'opérateur travaille sur des factions pré-établies.

16.11 Service de l'ingénierie

Au service de l'ingénierie, le peseur travaille sur des factions préétablies.

16.12 Service du tourisme et des congrès

Au service du tourisme et des congrès, le nombre d'heures de travail établies à la règle générale est distribué selon les besoins du dimanche au samedi inclusivement à raison de cinq (5) jours consécutifs.

La journée normale de travail ne peut alors excéder huit (8) heures et les horaires particuliers doivent être préalablement soumis aux employés concernés quinze (15) jours à l'avance.

Les heures effectuées un jour de congé hebdomadaire, un jour férié ou après la journée normale de travail sont considérées et rémunérées en temps supplémentaire.

Il en est de même pour les heures travaillées en dehors des heures établies à l'horaire particulier lorsqu'il y a modification de cet horaire moins de quinze (15) jours avant sa prise d'effet, à moins d'entente contraire entre l'employé concerné et son supérieur.

16.13

La Communauté doit payer un minimum de deux (2) heures au temps régulier à l'employé dont les heures de travail sont distribuées selon les besoins, lorsqu'il est appelé au travail.

16.14

Le commis-messenger effectuant régulièrement trente-quatre (34) heures par semaine reçoit une majoration de trois pour cent (3%) de son traitement actuel.

La semaine normale de travail du commis-messenger pourra être de trente-huit (38) heures par semaine lorsque requis. Il est alors rémunéré à taux horaire simple pour chaque fraction d'heure additionnelle excédant trente-quatre (34) heures par semaine.

Le travail accompli en excédent de trente-huit (38) heures par semaine est considéré comme du temps supplémentaire et rémunéré comme tel.

16.15 Horaires flexibles

1 - Définition

Les horaires flexibles donnent la possibilité aux employés, dans la mesure où le fonctionnement du service le permet, d'étaler leurs heures d'entrée et de sortie au travail, tout en complétant quotidiennement leurs heures normales de travail.

2 - Application des horaires flexibles

Le service interne et/ou public doit être assuré de 8 h 30 à 12 h 00 et de 13 h 30 à 16 h 45 (13 h 30 à 16 h 05 du 15 juin jusqu'à la Fête du Travail) ou selon l'horaire établi par la direction.

Certains employés ne peuvent bénéficier des horaires flexibles étant donné la nature de leur fonction ou les besoins de leur service, ces employés sont identifiés par le directeur de chacun des services.

3 - Heures de travail

Les heures normales d'une journée de travail sont réparties comme suit:

- début de la journée normale de travail:
entre huit heures quinze (8 h 15) et neuf heures (9 h 00);
- fin de la première partie de la journée normale de travail:
entre onze heures cinquante (11 h 50) et douze heures cinq (12 h 05);
- début du travail en après-midi:
entre treize heures vingt (13 h 20) et treize heures trente-cinq (13 h 35);
- fin de la deuxième partie de la journée normale de travail:
entre seize heures quinze (16 h 15) et dix-sept heures quinze (17 h 15),
au cours de la période de la Fête du Travail au 14 juin;
entre quinze heures quarante-cinq (15 h 45) et seize heures quarante-cinq (16 h 45) durant l'horaire d'été.

4 - Dîner

L'employé doit prendre un minimum d'une heure et quinze minutes (1 h 15) et un maximum d'une heure et quarante-cinq minutes (1 h 45) pour le dîner.

5 - Enregistrement du temps

Tous les employés doivent pointer leur carte de temps indiquant leurs heures d'arrivée et de départ.

L'heure considérée comme celle du début du travail est l'heure du cinq (5) minutes suivant celle pointée. Par exemple, si l'employé pointe à huit heures seize minutes (8 h 16), son heure du début du travail est considérée comme étant huit heures vingt minutes (8 h 20). Celui qui pointe à huit heures trente-cinq minutes (8 h 35) est considéré comme débutant son travail à huit heures trente-cinq minutes (8 h 35).

L'heure considérée comme celle de la fin du travail est l'heure du cinq (5) minutes précédant celle pointée. A sa sortie du travail, l'employé qui pointe à seize heures vingt-huit (16 h 28) est considéré comme ayant terminé son travail à seize heures vingt-cinq (16 h 25). Celui qui pointe à seize heures trente-cinq (16 h 35) est considéré comme terminant son travail à seize heures trente-cinq (16 h 35).

6 - Retards

Un employé est considéré comme étant en retard si son heure de début de travail se situe après 9 h 00 le matin ou après 13 h 35 l'après-midi.

Tous les retards sont calculés, qu'ils soient d'une (1) ou de deux (2) minutes. Un maximum cumulatif de quatorze (14) minutes de retard par mois peut être toléré; l'utilisation par un employé des quatorze (14) minutes ou partie des quatorze (14) minutes mensuelles de tolérance, d'une façon tendant à démontrer une certaine fréquence, peut amener l'employeur à prendre une action administrative ou disciplinaire, afin de corriger la situation.

7 - Départs hâtifs

a) L'employé est considéré comme ayant quitté hâtivement:

- 1 - lorsqu'il quitte avant 11 h 50 le midi;
- 2 - lorsqu'il quitte avant 16 h 15 (ou avant 15 h 45 pendant l'été);
- 3 - lorsqu'il quitte son travail avant d'avoir complété le nombre d'heures quotidiennes établi pour une journée normale de travail.

b) Pour toute demi-heure ou fraction de demi-heure de départ hâtif à l'intérieur d'une journée, il sera déduit à l'employé 1/12 de ses congés spéciaux ou à défaut de congés spéciaux disponibles à son crédit, il lui sera retranché une demi-heure ($\frac{1}{2}$) de salaire.

8 - Demi-journée d'absence

L'employé qui n'est pas présent au travail pendant l'une ou l'autre des plages fixes, soit entre 9 h 00 et 11 h 50 ou entre 13 h 35 et 16 h 15 (ou entre 13 h 35 et 15 h 45 pendant l'été), est considéré comme absent pour une période d'une demi-journée.

16.15

L'horaire flexible ne peut s'appliquer, à moins d'entente entre les deux parties, aux employés qui travaillent selon des horaires rotatifs ni à ceux qui travaillent avec d'autres employés dont l'horaire normal de travail excède trente-trois heures (33 h 00).

Il est entendu, de plus que l'employeur peut, en tout temps, mettre fin aux horaires flexibles et revenir à la semaine régulière de travail prévue aux clauses 16.01 et 16.02 de la convention collective, et ce, après un avis de quinze (15) jours au Syndicat et aux employés concernés.

Dans un même délai, à la demande du Syndicat, l'employeur doit mettre fin auxdits essais, si la majorité des employés impliqués le demandent.

ARTICLE 17 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

17.01

Le travail accompli en plus ou en dehors des heures régulières de travail prévues à l'article 16 ou accompli un jour férié est considéré comme temps supplémentaire.

Le taux horaire d'un employé est établi en divisant par 1716 heures, le traitement annuel de base plus la prime d'ancienneté de l'employé excluant toute prime pour régime particulier d'heures de travail.

Le travail accompli en temps supplémentaire est rémunéré comme suit:

- a) du lundi au samedi: ce travail est rémunéré au taux de cent cinquante pour cent (150%) pour les quatre (4) premières heures de travail et au taux de deux cents pour cent (200%) après les quatre (4) premières heures jusqu'au début de la journée régulière suivante;
- b) le dimanche: ce travail est rémunéré au taux de deux cents pour cent (200%);
- c) un jour férié: ce travail est rémunéré au taux de deux cents pour cent (200%) et ce, en plus de l'allocation de congé payable;
- d) entre minuit et sept heures: nonobstant le paragraphe a), ce travail est rémunéré au taux de deux cents pour cent (200%).

17.02

Le temps supplémentaire doit être autorisé au préalable par le chef de service ou le directeur général ou le comité exécutif.

17.03

La Communauté doit payer à l'employé un minimum de trois (3) heures au taux de temps supplémentaire:

- a) lorsque l'exécution du temps supplémentaire débute à la demande de la Communauté une (1) heure après les heures régulières de travail ou lorsqu'il n'est pas en continuité avec le début de sa journée normale de travail;
- b) lorsque l'employé est rappelé au travail, en dehors des heures de sa journée normale de travail.

17.04

- a) L'employé requis à l'avance de travailler le samedi, le dimanche ou un jour férié a droit à une indemnité de 15,00 \$ par occasion s'il n'est pas avisé de l'annulation avant 16 h 30 la veille;
- b) L'employé requis de se tenir à la disposition de l'employeur en fin de semaine ou à l'occasion d'un jour chômé et férié en plus de la rémunération prévue s'il est rappelé au travail reçoit une indemnité de 15,00 \$ par jour de mise en disponibilité ou de 30,00 \$ pour une mise en disponibilité s'échelonnant de la fermeture des bureaux le vendredi à la reprise du travail la semaine suivante.

17.05

Le paiement du temps supplémentaire est effectué dans les trente (30) jours suivant sa réception au service de la trésorerie.

17.06

En paiement du temps supplémentaire effectué, un employé a droit à une compensation en argent calculée à partir du taux applicable pour la période de temps ainsi travaillée. Sans toutefois accumuler plus de trente-cinq (35) heures à son crédit, il peut recevoir, s'il en fait la demande, au lieu de ladite compensation en argent:

- a) un crédit de congé d'une durée équivalente en tenant compte du taux de temps supplémentaire applicable; ou
- b) un crédit de congé d'une durée équivalente au temps effectivement travaillé et un paiement correspondant au cinquante pour cent (50%) ou cent pour cent (100%), selon le cas, de prime pour le temps supplémentaire effectué.

Ce crédit de congé est reporté d'une année de calendrier à une autre. Les congés doivent être pris par demi-journée(s) à une date choisie par l'employé et approuvée par son supérieur.

17.07

Lorsque la Communauté requiert que du surtemps soit effectué, celui-ci est réparti de façon équitable entre les employés du service concerné et est d'abord offert sur une base volontaire à l'employé régulier apte à effectuer le travail. En cas de refus ou à défaut de trouver un nombre suffisant d'employés pour effectuer le surtemps requis, l'employé du service ayant le moins d'ancienneté et apte à exécuter le travail a l'obligation d'effectuer le surtemps.

ARTICLE 18 - PRIME D'ACCUSEMENT
17.08

Pour les fins de cet article, le temps d'un employé requis de se déplacer dans l'exercice de ses fonctions n'est pas considéré comme du travail accompli en temps supplémentaire. Il en est de même du temps d'un employé qui participe à un colloque ou un séminaire ou un congrès à moins qu'il agisse comme personne ressource ou animateur.

Il est entendu toutefois que lorsque la nature même du travail (exemple: inspection des propriétés, messagerie) comporte un déplacement entre le début et la fin du temps effectivement travaillé, le temps de déplacement est compris dans le calcul des heures supplémentaires.

ARTICLE 18 - PRIME D'ANCIENNETE

18.01

L'employé dont l'emploi apparaît à l'annexe "A" reçoit une prime d'ancienneté ajoutée à son traitement et comportant tous les avantages et obligations qui y sont rattachés, attribuée comme suit:

	<u>Par année</u>
a) après cinq (5) ans de service:	52,00 \$
b) après dix (10) ans de service:	104,00 \$
c) après quinze (15) ans de service:	156,00 \$
d) après vingt (20) ans de service:	208,00 \$
e) après vingt-cinq (25) ans de service:	260,00 \$
f) après trente (30) ans de service:	312,00 \$

18.02

Les années de service s'établissent au 1^{er} mai de chaque année et quatre (4) mois ou plus de service au cours de la période de douze (12) mois suivant le 1^{er} mai comptent pour une année. Le service doit être continu.

ARTICLE 19 - JOURS FERIES ET CHOMES

19.01

Les jours suivants sont reconnus comme jours fériés et chômés:

Le Premier de l'An;
le lendemain du Premier de l'An;
le Vendredi Saint;
le Lundi de Pâques;
le jour de la fête de Dollard ou de la Reine;
la Saint-Jean-Baptiste;
La Fête du Canada;
le premier lundi du mois d'août;
la Fête du Travail;
le jour de l'Action de Grâces;
la veille de Noël;
le jour de Noël;
le lendemain de Noël;
la veille du Premier de l'An.

19.02

Ces fêtes sont chômées aux dates mentionnées à l'annexe "D" de la convention collective.

Cependant, ces fêtes sont chômées aux dates où elles sont observées officiellement pour l'employé remplissant un emploi requérant d'être rempli d'une manière continue sept (7) jours par semaine.

19.03

Pour avoir droit à son salaire pour l'un de ces jours de fête, l'employé doit être au travail le jour ouvrable qui précède ou qui suit le jour de la fête, à moins qu'il ne bénéficie d'un congé autorisé en vertu de cette convention autre qu'un congé sans solde.

19.04

L'employé remplissant un emploi requérant d'être rempli d'une manière continue sept (7) jours par semaine, a droit:

- a) à la rémunération d'une journée régulière de travail ou un jour de congé en compensation lorsque le jour férié coïncide avec son jour de repos hebdomadaire et qu'il n'est pas requis de travailler ce jour férié.
- b) à la rémunération d'une journée régulière de travail ou un jour de congé en compensation et au taux de temps double pour les heures effectuées lorsqu'il est requis de travailler un jour férié.

19.05

Le congé en compensation est accordé à la demande de l'employé et selon les besoins du service; ce congé doit être pris par demi-journée(s) ou multiple de demi-journée(s).

19.06

Les jours de congé en compensation au crédit de l'employé au 30 avril sont payés dans les trois (3) semaines qui suivent.

19.07

La Communauté accepte que le plus grand nombre possible d'employés travaillant selon l'horaire normal de travail et non requis de travailler entre les fêtes de Noël et du jour de l'An, puissent prendre congé. L'employé a le choix d'utiliser les congés qu'il possède à son crédit, un congé sans solde ou un congé de vacances anticipées.

ARTICLE 20 - VACANCES

20.01

L'employé régulier ou permanent a droit, au premier mai 1983, à des vacances acquises au cours des douze (12) mois qui précèdent, dont la durée est répartie comme suit:

- a) de dix (10) jours ouvrables s'il compte un (1) an ou plus de service;
- b) de seize (16) jours ouvrables s'il compte un (1) an et quatre (4) mois ou plus de service;
- c) de dix-sept (17) jours ouvrables s'il compte trois (3) ans et quatre (4) mois ou plus de service;
- d) de vingt (20) jours ouvrables s'il compte quatre (4) ans et quatre (4) mois ou plus de service;
- e) de vingt-deux (22) jours ouvrables s'il compte dix-sept (17) ans et quatre (4) mois ou plus de service;
- f) de vingt-cinq (25) jours ouvrables s'il compte dix-huit (18) ans et quatre (4) mois ou plus de service;
- g) de trente (30) jours ouvrables s'il compte trente-deux (32) ans et quatre (4) mois ou plus de service;

20.02

Pour les fins de cet article, l'année est du premier mai au 30 avril suivant.

Les vacances doivent être prises au cours des douze (12) mois commençant le 1^{er} mai de chaque année et au plus tard avant le 15 mai de l'année suivante. Cependant, l'employé peut, pour des raisons spéciales, avancer ou reporter ses vacances en totalité ou en partie à l'année précédente ou suivante, après autorisation écrite du directeur du service du personnel, du directeur général ou du comité exécutif.

20.03

Dans le cas où un employé entre au service de la Communauté après le 1^{er} mai, la durée des vacances annuelles s'établit à un (1) jour ouvrable par mois à courir entre la date de son entrée en fonction et le 1^{er} mai suivant, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables.

20.04

Outre les vacances auxquelles l'employé a droit selon le paragraphe 20.01, les vacances accumulées antérieurement au 1^{er} mai 1974 et non utilisées demeurent à son crédit. Ces vacances peuvent être prises au rythme d'une semaine par année. Toutefois avec l'autorisation de son directeur de service, l'employé peut les prendre à raison de plus d'une semaine par année.

20.05

L'employé qui quitte définitivement le service de la Communauté ou dont la date obligatoire ou prématurée de la retraite survient avant qu'il ait pu prendre les vacances antérieures à son crédit et celles afférentes à l'année en cours a droit, à son choix, à une prestation en espèces pour la valeur de ce congé, ou, avant la date de cessation de ses fonctions à un congé pour les vacances à son crédit plus un congé d'une durée proportionnelle à celle du service accompli au titre de cette même année.

20.06

Les dates de vacances sont sujettes à l'approbation du chef de service, qui peut les modifier lorsque les besoins l'exigent. Elles doivent être établies en tenant compte du désir et de l'ancienneté des employés, en autant que la bonne administration le permet.

20.07

Le chef de chaque section, division ou service peut exiger que les employés formulent leur demande au moins quinze (15) jours à l'avance ou dans le cours du mois de mai.

20.08

L'employé en congé sans solde pour la moitié ou plus des jours ouvrables d'un mois de calendrier n'accumule pas de crédit de vacances au cours de ce mois.

20.09

Un employé peut prendre le tiers des vacances auxquelles il a droit en journées ou en demi-journées. Cependant, il peut prendre un plus grand nombre de jours de vacances en journées ou en demi-journées avec l'autorisation de son supérieur.

20.10

- a) L'employé victime d'un accident ou d'une maladie et qui ne reprend pas le travail avant la période fixée pour ses vacances peut reporter celles-ci à une date ultérieure à condition qu'elles puissent être utilisées au cours de la même année de vacances:
- b) L'employé qui est hospitalisé pendant trois (3) jours et plus durant ses vacances, reçoit un crédit de vacances égal au nombre de jours d'hospitalisation, sous réserve de la production de pièces justificatives et à condition qu'elles puissent être utilisées au cours de la même année de vacances.

20.11

II - JOURNÉES SPÉCIALES

L'employé rappelé au travail pour une journée ou moins alors qu'il est en vacances est rémunéré selon les dispositions de l'article 17.06 comme s'il s'agissait de travail effectué à l'occasion d'un jour férié.

ARTICLE 21 - CONGES SPECIAUX

21.01

Tout employé régulier ou permanent accumule 5/12 de jour de congé spécial par mois de service, jusqu'à un maximum annuel de cinq (5) jours.

21.02

Le crédit d'absence est cumulatif jusqu'à concurrence de vingt-cinq (25) jours. Le crédit ne peut toutefois être monnayé en espèces pour quelque raison que ce soit.

21.03

L'employé régulier ou permanent peut utiliser cette réserve de congé après avoir avisé par écrit son supérieur immédiat avant son départ, à moins que des circonstances imprévisibles l'en empêchent.

21.04

L'employé en congé sans solde pour la moitié ou plus des jours ouvrables d'un mois de calendrier n'accumule pas de crédit de congés spéciaux durant ce mois.

21.05

Les absences sont calculées à raison de 1/12 de jour par demi-heure ou fraction de demi-heure d'absence.

Les retards sont calculés de la même façon et sont déduits de la réserve de congés spéciaux si un crédit existe à ce niveau.

21.06

L'employé appelé comme juré ou témoin dans une affaire où lui-même ou un membre immédiat de sa famille n'est pas intéressé bénéficie d'un congé avec solde pendant le temps où il est requis d'agir comme tel.

ARTICLE 22 - CONGES POUR AFFAIRES PUBLIQUES

22.01

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

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

Il doit, dans les dix (10) jours de l'expiration de son mandat, s'il est en congé sans solde, demander par écrit sa réintégration au service de la Communauté et le réintégrer dans les trente (30) jours, sans quoi il est rayé des cadres par licenciement.

L'employé ainsi réintégré l'est à un niveau de rémunération correspondant au niveau de rémunération de son grade.

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

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

Il ne peut refuser le poste ou les tâches auxquels il est affecté selon ses qualifications. S'il refuse, il est rayé des cadres par licenciement.

22.02

Les dispositions de la Loi constitutive de la Communauté, lorsque différentes de celles qui précèdent, priment sur ces dernières.

ARTICLE 23 - CONGES DE MATERNITE

23.01

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

23.02

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

23.03

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

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

23.04

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

23.05

L'employée absente pour grossesse ne reçoit pas de traitement durant son absence et la politique des congés de maladie s'applique en ce qui concerne le contrôle et la production de certificats médicaux.

23.06

Nonobstant ce qui précède, la Communauté verse à l'employée ayant accompli un (1) an de service au moment de son accouchement et dont la grossesse se rend à terme, une indemnité égale à la différence entre 95% de son traitement hebdomadaire de base et la prestation hebdomadaire d'assurance-chômage à laquelle elle a droit. Cette indemnité lui est versée pendant la durée de son congé de maternité jusqu'à un maximum de quinze (15) semaines.

Le paiement de cette indemnité est autorisé par la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada, jusqu'au 1^{er} mai 1983; après cette date, le versement de l'indemnité est conditionnel à l'acceptation de cette Commission.

23.07

Le traitement hebdomadaire de base inclus le traitement régulier de l'employée, la paie d'ancienneté et le traitement pour horaire particulier prévu à la clause 16.06.

23.08

L'employée en congé conformément à la clause 23.01, a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail. Elle continue, si elle le désire, de participer aux avantages sociaux prévus à la convention collective, à la condition d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations. Dans ce cas, l'employeur assume sa part.

23.09

A moins d'avis contraire de l'employée, l'employeur retient, lors du versement de l'indemnité prévue à la clause 23.06, les contributions régulières de l'employée au régime d'assurance-maladie collective et au régime de rentes des employés de la Communauté pour la période des vingt (20) semaines prévues à la clause 23.01.

La Communauté retient également la cotisation syndicale et la prime d'assurance-vie du syndicat pendant la période du congé, conformément à l'article 4 de la convention.

23.10

Après l'accouchement, l'employée reprend le poste qu'elle occupait après avoir produit un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre le travail.

23.11

L'employée peut prolonger le congé de maternité prévu à la clause 23.01 d'une période de six (6) semaines. Dans un tel cas, elle doit en informer le directeur du service du personnel par écrit avec copie à son directeur de service, au moins trois (3) semaines avant la date qui était prévue pour son retour au travail.

23.12

Lorsque l'état de santé de l'employée ou de son enfant exige une prolongation au delà des six (6) semaines prévues précédemment, l'employée doit en informer l'employeur par un avis écrit accompagné d'un certificat médical. Lorsque l'employée ne peut ainsi reprendre l'exercice de ses fonctions après les six (6) semaines de prolongation, son poste est considéré vacant et elle voit son nom inscrit sur la liste d'aptitude pour l'emploi qu'elle exerçait.

23.13

Si l'employée ne réintègre pas son emploi dans les douze (12) mois suivant la date prévue de l'accouchement, elle est considérée comme ayant remis sa démission. L'employée qui réintègre la Communauté après les délais prévus à la clause 23.11, est affectée en priorité à son emploi dès qu'un poste devient vacant à l'intérieur de son emploi ou à un emploi convenant à ses qualifications.

23.14

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

23.15

Lorsque survient une fausse couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, l'employée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines. Dans ce cas, l'employée a droit à l'indemnité hebdomadaire prévue à la clause 23.06 pour le nombre de semaines à laquelle elle est admissible à une prestation d'assurance-chômage.

23.16

L'employée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, a droit à un congé de maternité qui se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement. Dans ce cas, l'employée a droit à l'indemnité hebdomadaire prévue à la clause 23.06 pour le nombre de semaines à laquelle elle est admissible à une prestation d'assurance-chômage.

23.17

En cas de fausse couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'accouchement prématuré, l'employée doit, aussitôt que possible, remettre un avis écrit accompagné d'un certificat médical informant l'employeur de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail.

23.18

Lorsque les conditions de travail de l'employée constituent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou pour elle-même à cause de son état de grossesse, celle-ci peut demander d'être affectée à d'autres tâches jusqu'au moment de son congé de maternité. Cette demande doit être appuyée par un certificat médical attestant de la situation.

23.19

Si l'employeur n'effectue pas l'affectation provisoire prévue au paragraphe précédent ou lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical, l'employée a droit à un congé spécial sans indemnité.

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

24.04

La prestation versée en vertu de la loi sur l'assurance-maladie est remplacée par la prestation d'invalidité si l'employée est incapable de travailler à la suite d'un accident survenu au travail ou pendant le trajet de son domicile à son lieu de travail.

24.05

Au cas où il s'agit d'un accident survenu pendant le trajet de son domicile à son lieu de travail ou si l'accident est dû à un véhicule automobile, le salaire brut inclut les avantages prévus aux paragraphes 24.01, le salaire brut inclut les avantages prévus aux paragraphes de cette section.

ARTICLE 24 - MALADIE ET ACCIDENT

24.01

- a) En cas de maladie caractéristique à son occupation ou d'accident de travail, l'employé et ses dépendants bénéficient des dispositions de la Loi des accidents du travail.
- b) La Communauté convient de fournir l'équipement et/ou les vêtements de sécurité nécessaires lorsque l'employé travaille dans des conditions jugées dangereuses au sens de la Loi de la santé et de la sécurité du travail.

24.02

En outre, la Communauté garantit à l'employé depuis le premier jour de l'incapacité jusqu'à son retour, la différence entre le traitement attaché à sa fonction et les indemnités versées par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec et ce, pendant un maximum de six (6) mois; après ce délai, la Communauté garantit quatre-vingt pour cent (80%) du traitement brut que l'employé recevait alors qu'il travaillait.

24.03

- a) En cas d'incapacité permanente rendant l'employé inapte à remplir son occupation habituelle et régulière, mais lui permettant de remplir une autre occupation convenant à son niveau de qualifications, la Communauté peut le replacer à une telle occupation, qu'il doit accepter sous peine de perdre les avantages prévus ci-dessus, sans préjudice à ses droits en vertu de la Loi des accidents du Travail.
- b) L'employé ainsi remplacé à un emploi d'un grade inférieur a droit à une rémunération établie conformément au paragraphe 24.06.

24.04

La prestation versée en vertu de la Loi des accidents du travail à un employé remplacé par la Communauté à une autre occupation, à compter de son remplacement prévu au paragraphe 24.03 et pendant la durée de son service postérieur à ce remplacement, demeure la propriété de celui-ci et le salaire auquel il a droit n'en est pas affecté.

24.05

Au cas où il s'avère impossible de conclure vraisemblablement si la maladie ou l'accident est ou n'est pas une maladie ou un accident au sens du paragraphe 24.01, le salarié bénéficie des avantages prévus aux paragraphes de cette section.

24.06

L'employé remplacé à un emploi d'un grade inférieur en vertu des dispositions du paragraphe 24.03:

1. continue de toucher son ancien traitement et
2. reçoit les augmentations statutaires prévues pour son ancien traitement jusqu'à ce qu'il atteigne l'échelon maximum de son ancien traitement à la date de son remplacement, si ce remplacement est effectué avant qu'il ait retiré une prestation de continuité de salaire ou à la date où il a commencé à retirer une prestation de continuité de salaire si ce remplacement est effectué après qu'il ait retiré une telle prestation et, en outre,
3. bénéficie de cinquante pour cent (50%) des augmentations générales pour le grade auquel son emploi est maintenant attaché.

Après que son salaire et celui attaché à son nouvel emploi se sont rejoints, il est rémunéré selon le salaire attaché à son nouvel emploi.

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

Toutefois, l'employé bénéficie de cent pour cent (100%) des augmentations générales pour le grade auquel son emploi est attaché au moment de l'accident s'il est blessé au cours d'un attentat direct ou indirect contre sa personne ou d'autres employés de la Communauté urbaine de Québec, par suite de l'exercice de ses fonctions ou d'actes posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions.

24.07

- a) L'employé non permanent et l'employé ayant un an ou moins de service bénéficient d'un jour et quart par mois à courir durant l'exercice financier, et d'un maximum de quinze (15) jours ouvrables par exercice financier, en cas de maladie ou d'accident dûment constatés dont ils sont victimes et qui les empêchent de remplir leurs fonctions. En nul cas, un tel employé ne peut accumuler plus de quinze (15) jours de crédit de maladie.

Le comité exécutif de la Communauté peut, après la pleine utilisation du nombre de jours en congés de maladie accordés lors d'un exercice financier à un employé régulier ou occasionnel prolonger la période d'absence en maladie avec traitement en tenant compte de l'utilisation de ses crédits de jours de maladie pour les années antérieures.

- b) L'employé permanent ayant un (1) an ou plus de service jouit du plein salaire attaché à sa fonction, jusqu'à celle des deux dates survenant la première:
1. soit la date de sa réadmission au travail;
 2. soit la date du premier jour du mois suivant une période continue de six (6) mois d'invalidité alors qu'il devient admissible au régime de continuité de salaire prévoyant une indemnité égale à 60% du salaire brut de l'employé avec un maximum de 2 000,00 \$ par mois, ceci jusqu'à l'âge de 65 ans. Ce maximum de 2 000,00 \$ sera majoré pour toute hausse de couverture correspondante à une augmentation de prime de 6% pour l'année 1984.

24.08

- a) En cas d'incapacité permanente rendant l'employé inapte à remplir son emploi habituel et régulier mais lui permettant de remplir un autre emploi convenant à son niveau de qualifications, la Communauté peut le replacer à un tel emploi qu'il doit accepter sous peine de perdre les avantages prévus ci-dessus.
- b) L'employé ainsi remplacé à un emploi d'un grade inférieur a droit à une rémunération établie conformément au paragraphe 24.09.

24.09

L'employé remplacé à un emploi d'un grade inférieur par suite de l'application des dispositions du paragraphe 24.08 a):

1. continue de recevoir le salaire qu'il recevait à la date de son remplacement, si ce remplacement est effectué avant qu'il ait retiré une prestation de continuité de salaire, ou à la date où il a commencé à retirer une prestation de continuité de salaire, si ce remplacement est effectué après qu'il ait retiré une telle prestation et en outre,
2. bénéficie de cinquante pour cent (50%) des augmentations générales pour le grade auquel son emploi est maintenant attaché.

Après que son salaire et celui attaché à son nouvel emploi se soient rejoints, il est rémunéré selon le salaire attaché à son nouvel emploi.

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

DISPOSITIONS ADDITIONNELLES

24.10

Pendant le temps d'une absence pour maladie ou accident, l'employé conserve son statut d'employé avec tous les avantages et obligations y attachés, sauf les autres bénéfices d'absence payée et les jours chômés et fériés prévus à la convention collective. Quant aux vacances, elles ne peuvent être reportées d'une année de convention à l'autre pour cause d'absence en maladie ou pour accident.

24.11

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

- a) aviser sans délai son supérieur immédiat de son absence au travail et fournir le plus rapidement possible au service du personnel une déclaration écrite en la forme prescrite à l'annexe "C" de la convention;
- b) signer une formule de subrogation par laquelle l'employé subroge la Communauté dans tous ses droits et recours contre quiconque et toute personne responsable de son incapacité.

Cette subrogation peut être exercée jusqu'à concurrence de tout ce que la Communauté est appelée à payer par suite de la maladie ou de l'accident, sous réserve de tout recours de l'employé pour l'excédent.

Il est expressément convenu que les montants accordés à titre de souffrances, douleurs, inconvénients et perte de jouissance de la vie ne font pas l'objet de cette subrogation.

En aucun temps, l'employé ne peut ni directement ni indirectement ou de quelque manière que ce soit, libérer aucune personne, société ou corporation pouvant être en loi tenue responsable de la maladie ou de l'accident donnant lieu à la réclamation.

L'employé s'engage en outre à n'accepter aucun règlement sans l'approbation préalable de la Communauté urbaine de Québec.

24.12

- a) Règle générale, l'employeur n'exige un certificat médical que pour les absences de trois (3) jours ouvrables ou plus.
- b) Dans les cas d'abus et d'absences répétées d'un employé, le directeur du service du personnel peut exiger un certificat médical pour toute absence en maladie après avoir avisé par écrit l'employé d'une telle obligation.
- c) Lorsque demandé, l'employé est tenu de se présenter chez le médecin choisi par l'employeur.
- d) Pour bénéficier des prestations salariales en vertu de cet article, l'employé doit, lorsque requis, faire parvenir le certificat médical au médecin de la Communauté dans les plus brefs délais.

24.13

En cas de désaccord entre le médecin de la Communauté et le médecin de l'employé, ou sur demande de l'employé, un comité de révision médicale est formé d'un médecin désigné par la Communauté, d'un médecin désigné par le Syndicat et d'un médecin désigné conjointement par la Communauté et le Syndicat.

24.14

Pour bénéficier des prestations salariales prévues au présent article, l'employé doit se soumettre aux prescriptions médicales que son état nécessite, sans préjudice à ses droits en vertu de la Loi des accidents du travail.

Une période d'absence est considérée comme la continuation d'une période d'absence antérieure si l'employé reprend le travail alors qu'il n'a pas récupéré sa capacité de travailler régulièrement.

24.15

Les parties conviennent que, aux prestations salariales en cas de maladie ou d'accident, correspond l'obligation sociale de reclassement ou de la réintégration de tout salarié de la Communauté devenu inapte à l'emploi qu'il occupait antérieurement à sa maladie ou son accident, mais qui a récupéré sa capacité de travailler à un autre emploi, et qu'il est de leur devoir de le replacer, compte tenu des droits des autres employés. Le Syndicat en est informé avant toute affectation.

Aux fins d'un tel remplacement, les dispositions du paragraphe 27.02 s'appliquent mutatis mutandis.

24.16

Les compensations ou prestations salariales prévues par la convention au cas de maladie ou d'accident ne s'ajoutent pas aux compensations ou prestations salariales et aux rentes payables en vertu de la Loi des accidents du travail, de la Loi sur l'assurance-automobile, de la Loi d'indemnisation des victimes d'actes criminels ou du Régime de rentes du Québec et leurs amendements, mais les incluent en ce sens que les compensations ou prestations salariales et rentes en vertu de ces lois en sont déductibles.

24.17

L'employé qui désire s'absenter de son domicile pendant plus d'une journée lors d'une période d'absence en maladie ou en accident, doit y être autorisé au préalable par le directeur du service du personnel.

24.18

Les dispositions de cet article ne s'appliquent pas en cas d'absence résultant de maladie ou de blessure qui a volontairement été causée par l'employé lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une course de véhicules-moteurs, à une émeute, à une insurrection, ou à des actes criminels, ou de service dans les forces armées.

Nonobstant ce qui précède, dans le cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, la première période d'absence pendant laquelle l'employé reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation, est reconnue comme absence pour maladie.

ARTICLE 25 - ASSURANCES COLLECTIVES

25.01

La Communauté s'engage à maintenir les régimes d'assurances collectives en vigueur et à défrayer pour les employés permanents cinquante pour cent (50%) du coût des bénéficiaires actuels des assurance-vie y compris le M.A.M., assurance-vie familiale, assurance accident-maladie et ce, pour la durée de la présente convention.

25.02

Les dividendes éventuels sont utilisés à la réduction des primes ou à l'accroissement des bénéficiaires, au choix du Syndicat.

25.03

Dans le cas de l'assurance-salaire de courte durée (période d'absence inférieure à six (6) mois), l'employeur jugera de l'opportunité de la confier à un assureur.

b) Les parties conviennent de se servir de l'arbitrage pour régler les différends relatifs au présent contrat de travail pour les raisons susmentionnées. À défaut d'accord, le cas sera soumis à l'arbitrage prévu à la présente convention collective.

ARTICLE 26 - REGIME DE RENTES

26.01

Le régime de rentes de la Communauté établi par son règlement numéro 32 et ses amendements est maintenu pendant la durée de la convention et sera modifié de la façon suivante:

- a) la rente de retraite sera indexée à compter du 1^{er} janvier 1985, proportionnellement au nombre de mois écoulés depuis la date de la retraite au cours de l'année précédente;
- b) l'âge obligatoire de la retraite sera annulé et il y aura lieu de prévoir l'âge normal de la retraite;
- c) les conditions de travail de l'employé qui continue de travailler après l'âge normal de la retraite seront déterminées.

26.02

Le régime de rentes constitue une condition de travail négociable à l'occasion du renouvellement de la convention collective de travail.

Cependant, pour la durée des présentes, son interprétation et son application sont sujettes à la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la convention. Il en est de même pour l'élaboration, l'application et l'interprétation du nouveau régime de rentes prévu à l'article 26.04.

26.03

- a) Outre les modifications prévues à l'article 26.01, la Communauté s'engage à modifier le régime de rentes des employés de la Communauté pour accorder un bénéfice additionnel uniquement aux employés intégrés de la ville de Québec non encore retraités à la date de signature de la convention, exception faite de monsieur Emile Parent.

Le coût de ce bénéfice additionnel est défrayé en partie par l'employé intégré de la ville de Québec et en partie par la Communauté. Pour sa part, la Communauté s'engage à verser pour chaque employé intégré de la ville de Québec encore à l'emploi à la signature de la convention collective une contribution additionnelle égale à 1% de son salaire. Cette contribution est ainsi versée jusqu'à la cessation d'emploi de cet employé ou jusqu'à ce qu'il prenne sa retraite, selon le premier de ces deux événements à se produire.

- b) Les parties conviennent de se rencontrer dans le cadre du comité des relations de travail pour s'entendre sur le choix du bénéfice additionnel. A défaut d'entente, le cas est soumis à la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la présente convention collective.

26.03

- c) La Communauté fera quantifier par son actuaire et ce d'ici les trente (30) jours de la signature de la convention, ce que représente en terme de pourcentage sur l'indexation de la rente des employés intégrés la contribution additionnelle de 1% prévue à l'article 26.03 a).

Les employés intégrés pourront faire connaître à la Communauté leur intention d'augmenter à leurs frais ledit bénéfice additionnel. Dans ce cas, l'actuaire de la Communauté devra tenir compte de ladite augmentation souhaitée par les employés intégrés.

26.04

Un nouveau régime de rentes sera mis en vigueur pour les employés nommés réguliers après le 1^{er} avril 1983 et prévoiera que:

- a) le crédit de rente sera de 2% par année de contribution jusqu'à un maximum de 70%;
- b) l'indexation de la rente sera calculée sur l'excédent de 3% de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation;
- c) la rente de retraite sera indexée au 1^{er} janvier, proportionnellement au nombre de mois écoulés depuis la retraite au cours de l'année précédente;
- d) la contribution de l'employé et celle de l'employeur seront déterminées par la Communauté sur recommandation de son actuaire.

ARTICLE 27 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

27.01

- a) Aucun employé permanent ne peut être congédié pour cause de changements technologiques ou de modifications dans les structures des services.
- b) Les employés ayant acquis la permanence avant le 18 décembre 1980 ne peuvent être mis à pied pour cause de manque de travail.

27.02

Si la Communauté abolit ou modifie les responsabilités d'un poste de travail ou d'un emploi suite à des changements technologiques ou des modifications dans les structures des services, elle en informe le Syndicat un mois à l'avance. Les parties peuvent se rencontrer pour discuter de la nouvelle affectation de l'employé et des mesures à prendre pour lui permettre, le cas échéant, de se réadapter et de lui assurer, aux frais de la Communauté, l'entraînement nécessaire à son nouvel emploi.

27.03

L'employé permanent touché par les mesures prévues aux paragraphes précédents ne subit aucune diminution de salaire à l'occasion d'un déplacement et continue de bénéficier des augmentations générales de traitement et des avancements d'échelon s'il y a lieu.

27.04

L'employé permanent ne peut refuser une mesure recommandée conjointement par les parties en vue de son recyclage, son refus équivalant à une démission de sa part.

27.05

Dans tous les cas de transfert de compétence, la Communauté s'engage à intervenir auprès du gouvernement ou du corps public ou de l'entreprise privée qui acquiert juridiction pour que tous les salariés affectés puissent être transférés et recevoir des traitements et des bénéfices sociaux non inférieurs à ceux reçus de la Communauté et à faire des représentations pour que soient respectés tous leurs droits et privilèges.

ARTICLE 28 - PROTECTION DU TRAVAIL

28.01

La Communauté s'engage à ne pas recourir à des entreprises fournissant de l'aide temporaire pour effectuer du travail normalement effectué par des employés régis par la convention. Elle peut toutefois recourir à un tel organisme pour obtenir une aide vraiment temporaire et en autant que ce contrat n'ait pas pour résultat d'empêcher un employé de remplacer à un emploi supérieur, pour lequel il est apte et appartenant au bureau où il travaille.

28.02

La Communauté informe le Syndicat avant de conclure un contrat pour de l'aide temporaire.

ARTICLE 29 - CONDITIONS D'OBTENTION DES CONGES

29.01

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

ARTICLE 30 - ALLOCATIONS D'AUTOMOBILE

30.01

- a) Tout employé dont l'exercice des fonctions nécessite l'usage habituel d'une automobile et dont la Communauté requiert qu'il utilise son automobile a droit à une allocation établie eu égard à l'utilisation annuelle qui en est faite, conformément à l'échelle des allocations d'automobile qui fait partie intégrante de la convention collective, comme annexe "B". Le paiement de cette allocation est fait mensuellement, selon l'usage établi.
- b) Si les frais fixes et variables augmentent pendant la durée de la convention collective, selon les rapports du Club Automobile du Québec, les allocations d'automobile prévues à l'annexe "B" sont ajustées conformément aux règles établies à compter de la date de la publication du rapport.
- c) Advenant qu'aucun rapport ne soit publié par le Club Automobile du Québec dans les douze (12) mois qui suivent le dernier ajustement, les parties conviennent de se rencontrer dans le cadre du comité des relations de travail pour établir, s'il y a lieu, l'augmentation des allocations d'automobile. A défaut d'entente, les articles 40 à 48 et le chapitre 5 du Code du travail s'appliquent.
- d) Les frais fixes et variables sont calculés d'après les études du Club Automobile du Québec sur les coûts d'utilisation d'une automobile de catégorie compacte.

30.02

La Communauté peut exiger un relevé de kilométrage annuel de l'employé bénéficiant d'une allocation d'automobile.

30.03

Nonobstant l'article 30.01D, le pourcentage d'ajustement des allocations d'automobile est égal à 50% de l'augmentation des coûts d'utilisation (frais fixes et variables) d'une auto de catégorie compacte, ce pourcentage devant être utilisé jusqu'à ce que les augmentations calculées à partir de la catégorie compacte de l'étude du Club Automobile du Québec atteignent le niveau des allocations versées par la Communauté. A compter de cette date, l'article 30.01 s'applique intégralement.

30.04

La Communauté rembourse à l'employé qui reçoit une allocation d'automobile le loyer du stationnement qu'il peut être appelé à payer et ce, jusqu'à concurrence de quarante dollars (40,00 \$) par mois sur présentation de preuve de paiement, la Communauté se réservant le droit d'identifier le stationnement qu'utilisera l'employé. Si aucun stationnement public n'est disponible au tarif maximum prévu ci-haut, les parties conviennent de réviser cette allocation.

30.05

- a) L'employé qui utilise occasionnellement son véhicule durant les heures de travail pour l'exécution de sa fonction reçoit une somme de 5,00 \$ par jour ou, si plus avantageux pour lui, 0,25 \$ du kilomètre parcouru pour les déplacements effectués à l'intérieur des limites de la Communauté urbaine de Québec. Lorsque le lieu de destination se situe à l'extérieur des limites de la Communauté urbaine, le taux est de 0,18 \$ par kilomètre. Les frais de stationnement occasionnés lors de tels déplacements sont remboursés sur présentation de reçus.
- b) Le taux de conversion du mille au kilomètre est 0,621. A titre d'exemple, 20 milles \div 0,621 = 32,2 kilomètres.

30.06

L'employé requis d'utiliser l'autobus dans ses déplacements durant les heures de travail pour l'exécution de sa fonction est remboursé du prix de ses passages ou billets selon le cas.

30.07

L'employé absent en congé de maladie ou en raison d'accident de travail reçoit sa pleine allocation pour les trente (30) premiers jours de calendrier de son absence; à partir du trente et unième (31e) jour, pour une période de cinq (5) mois additionnels, il reçoit une allocation égale à la moitié des frais fixes de sa classe établis à l'annexe "B" de la convention, ramenés à une base annuelle.

30.08

L'employé qui travaille de minuit à six heures du matin se voit rembourser le coût du stationnement de son véhicule pendant la période hivernale et ce, sur présentation de pièces justificatives.

ARTICLE 31 - PROTECTION JUDICIAIRE

31.01

La Communauté s'engage à assurer, à ses frais, une défense pleine et entière à l'employé qui est poursuivi par suite d'actes posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions en tant qu'employé de la Communauté.

31.02

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

- a) L'employé ait donné dès que raisonnablement possible, par écrit, au directeur de son service, 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 Communauté, jusqu'à concurrence du montant de la perte ou dommage assumé par elle, ses droits de recours contre les tiers et signe tous les documents requis par la Communauté à cette fin.

31.03

L'employé a droit d'adjoindre, à ses frais personnels, son propre procureur au procureur choisi par la Communauté.

31.04

Si la Communauté décide de ne point porter appel de quelque jugement, l'employé peut porter lui-même tel jugement en appel. S'il obtient gain de cause, la Communauté rembourse l'employé des honoraires versés à son procureur, pourvu toutefois que le taux d'honoraires extra-judiciaires ait été convenu au préalable entre la Communauté et le procureur de l'employé. A défaut d'entente quant à ce taux d'honoraires, celui-ci sera référé pour décision du Barreau du Québec.

ARTICLE 32 - CLAUSES DIVERSES

32.01

L'opérateur en informatique ou le peseur requis de demeurer à son poste pendant plus d'une heure suivant sa faction normale de travail se voit rembourser le coût d'un repas jusqu'à concurrence de 4,25 \$ sur présentation de pièces justificatives.

A compter du 1^{er} janvier 1984, le montant de 4,25 \$ est haussé à 4,46 \$.

32.02

L'employé occasionnel qui effectue le nombre d'heures normales de travail prévu à l'article 16 a droit aux bénéfices prévus aux articles 17 et 19 ayant trait au temps supplémentaire et aux congés fériés.

Afin de tenir compte des autres congés et avantages sociaux octroyés par la convention collective dont il ne bénéficie pas, l'employé occasionnel a droit à une gratification égale à huit pour cent (8%) du salaire gagné, l'étudiant a droit à une gratification égale à quatre pour cent (4%) du salaire gagné. Ce montant est versé au cours du mois de juin pour la période du 1^{er} novembre au 1^{er} mai et au cours du mois de décembre pour la période du 1^{er} mai au 1^{er} novembre ou au départ de l'employé.

32.03

La Communauté remet au Syndicat en guise de compensation pour des cotisations syndicales non perçues, un montant de 2,00 \$ au prorata de chaque semaine travaillée sur les lieux de travail de la Communauté par du personnel temporaire provenant des entreprises spécialisées dans le domaine.

32.04

La Communauté fournit les vêtements d'identification au commis-messager et les remplace périodiquement lorsque ceux-ci sont désuets. Il est entendu que ces vêtements demeurent la propriété de la Communauté et qu'au moment du remplacement, ceux-ci lui sont remis.

ARTICLE 33 - DROITS ACQUIS

ARTICLE 33 - DROITS ACQUIS

33.01

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


ARTICLE 34 - DUREE DE LA CONVENTION

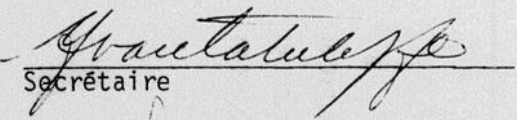
La convention est en vigueur de la date de sa signature jusqu'au 31 décembre 1984. Elle n'a d'effet rétroactif que lorsque expressément spécifié. De plus, la clause 15.03 et l'article 17 relatifs aux salaires et au temps supplémentaire sont rétroactifs au 1^{er} janvier 1983.

La dénonciation doit se faire en la manière prévue au Code du travail. En cas de dénonciation, les dispositions de la convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à la date de la signature d'une nouvelle convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Québec, ce quinzième (15^e) jour du mois de novembre 1983.

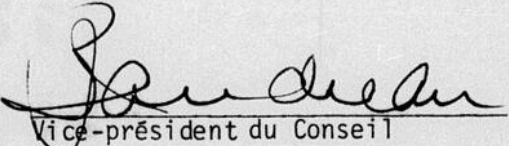
LE SYNDICAT DES
FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX
DE QUEBEC

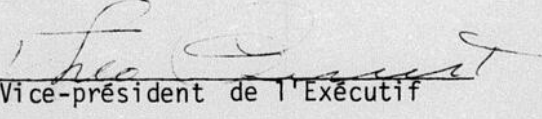

Président

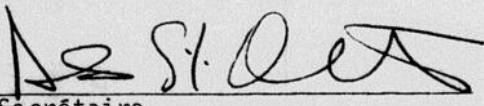

Secrétaire


Témoïn

LA COMMUNAUTE URBAINE
DE QUEBEC


Vice-président du Conseil


Vice-président de l'Exécutif


Secrétaire

ANNEXE "A"

ECHELLE DE TRAITEMENT ET CLASSEMENT DES EMPLOIS
EMPLOIS DE BUREAU OU CONNEXES

GRADE I - jusqu'à 174 points

Téléphoniste-réceptionniste
Commis-dactylo
Sténodactylo (I-III)

	1	2	3	4	5	6	7
31-12-82	13 075,00	13 470,00	13 876,00	14 177,00	14 868,00	15 595,00	16 111,00
01-01-83	14 575,00	14 970,00	15 376,00	15 677,00	16 368,00	17 095,00	17 611,00
01-01-84	15 377,00	15 793,00	16 222,00	16 539,00	17 268,00	18 035,00	18 580,00

GRADE IA - jusqu'à 174 points

Perforatrice-vérificatrice

	1	2	3	4	5	6	7
31-12-82	13 404,00	13 992,00	14 611,00	15 274,00	15 975,00	16 723,00	17 503,00
01-01-83	14 904,00	15 492,00	16 111,00	16 774,00	17 475,00	18 223,00	19 003,00
01-01-84	15 724,00	16 344,00	16 997,00	17 697,00	18 436,00	19 225,00	20 048,00

GRADE IB

Téléphoniste-réceptionniste à temps partiel

	1	2	3	4	5	6	7
31-12-82	8 420,00	8 673,00	8 934,00	9 128,00	9 573,00	10 041,00	10 374,00
01-01-83	9 386,00	9 641,00	9 902,00	10 096,00	10 541,00	11 009,00	11 341,00
01-01-84	9 903,00	10 171,00	10 447,00	10 651,00	11 121,00	11 615,00	11 965,00

GRADE II - 175 à 219 points

Commis intermédiaire (II-IV)
 Commis (II-IV)
 Commis à la comptabilité (II-IV)
 Commis à la paie
 Commis junior
 Commis aux achats

	1	2	3	4	5	6	7
31-12-82	13 081,00	13 477,00	13 880,00	14 458,00	15 165,00	15 958,00	17 109,00
01-01-83	14 581,00	14 977,00	15 380,00	15 958,00	16 665,00	17 458,00	18 609,00
01-01-84	15 383,00	15 801,00	16 226,00	16 836,00	17 582,00	18 418,00	19 632,00

GRADE IB

Téléphoniste-réceptionniste à temps partiel

	1	2	3	4	5	6	7
31-12-82	8 420,00	8 673,00	8 934,00	9 128,00	9 573,00	10 041,00	10 374,00
01-01-83	9 386,00	9 641,00	9 902,00	10 096,00	10 541,00	11 009,00	11 341,00
01-01-84	9 903,00	10 171,00	10 447,00	10 651,00	11 121,00	11 615,00	11 965,00

GRADE II - 175 à 219 points

Commis intermédiaire (II-IV)
 Commis (II-IV)
 Commis à la comptabilité (II-IV)
 Commis à la paie
 Commis junior
 Commis aux achats

	1	2	3	4	5	6	7
31-12-82	13 081,00	13 477,00	13 880,00	14 458,00	15 165,00	15 958,00	17 109,00
01-01-83	14 581,00	14 977,00	15 380,00	15 958,00	16 665,00	17 458,00	18 609,00
01-01-84	15 383,00	15 801,00	16 226,00	16 836,00	17 582,00	18 418,00	19 632,00

GRADE III - 220 à 269 points

Sténodactylo (I-III)
Commis messenger

	1	2	3	4	5	6	7
31-12-82	13 837,00	14 511,00	15 217,00	15 963,00	16 823,00	17 648,00	18 524,00
01-01-83	15 337,00	16 011,00	16 717,00	17 463,00	18 323,00	19 148,00	20 024,00
01-01-84	16 181,00	16 892,00	17 636,00	18 423,00	19 331,00	20 201,00	21 125,00

Grade IV - 270 à 324 points

Commis intermédiaire (II-IV)
Commis (II-IV)
Commis à la comptabilité (II-IV)
Préposée à l'information et hôtesse
Secrétaire
Préposé à l'enregistrement (IV-V)

	1	2	3	4	5	6
31-12-82	15 143,00	16 048,00	17 112,00	18 223,00	19 654,00	21 283,00
01-01-83	16 643,00	17 548,00	18 612,00	19 723,00	21 154,00	22 783,00
01-01-84	17 558,00	18 513,00	19 636,00	20 808,00	22 317,00	24 036,00

GRADE V - 325 à 384 points

Secrétaire de direction
 Secrétaire administrative
 Assistant du comptable
 Commis senior
 Préposé à la paie
 Préposé à l'enregistrement (IV-V)

	1	2	3	4	5	6
31-12-82	19 415,00	20 290,00	21 206,00	22 159,00	23 157,00	24 354,00
01-01-83	20 915,00	21 790,00	22 706,00	23 659,00	24 657,00	25 854,00
01-01-84	22 065,00	22 988,00	23 955,00	24 960,00	26 013,00	27 276,00

ANNEXE "A"

ECHELLE DE TRAITEMENT ET CLASSEMENT DES EMPLOIS
EMPLOIS TECHNIQUES ET PROFESSIONNELS

GRADE IIIA - 265 à 314 points

Dessinateur
Registraire-bibliothécaire

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
31-12-82	16 479,00	17 221,00	17 997,00	18 807,00	19 653,00	20 538,00	21 464,00	22 430,00	23 439,00	24 496,00	25 598,00	26 719,00
01-01-83	17 979,00	18 721,00	19 497,00	20 307,00	21 153,00	22 038,00	22 964,00	23 930,00	24 939,00	25 996,00	27 098,00	28 219,00
01-01-84	18 968,00	19 751,00	20 569,00	21 424,00	22 316,00	23 250,00	24 227,00	25 246,00	26 311,00	27 426,00	28 588,00	29 771,00

GRADE IIIIB - 265 à 314 points

Inspecteur-calculateur I

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
31-12-82	17 521,00	18 309,00	19 132,00	19 995,00	20 895,00	21 837,00	22 821,00	23 847,00	24 922,00	26 044,00	26 718,00
01-01-83	19 021,00	19 809,00	20 632,00	21 495,00	22 395,00	23 337,00	24 321,00	25 347,00	26 422,00	27 544,00	28 218,00
01-01-84	20 067,00	20 898,00	21 767,00	22 677,00	23 627,00	24 621,00	25 659,00	26 741,00	27 875,00	29 059,00	29 770,00

GRADE IIIIC - 265 à 314 points

Evaluateur stagiaire

	1	2	3	4
31-12-82	22 140,00	23 689,00	25 349,00	27 123,00
01-01-83	23 640,00	25 189,00	26 849,00	28 623,00
01-01-84	24 940,00	26 574,00	28 326,00	30 197,00

GRADE IV - 315 à 369 points

Auxiliaire en recherche et information
 Technicien en personnel
 Technicien en tourisme

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
31-12-82	19 649,00	20 535,00	21 459,00	22 427,00	23 436,00	24 492,00	25 595,00	26 748,00	27 690,00
01-01-83	21 149,00	22 035,00	22 959,00	23 927,00	24 936,00	25 992,00	27 095,00	28 248,00	29 190,00
01-01-84	22 312,00	23 247,00	24 222,00	25 243,00	26 307,00	27 422,00	28 585,00	29 802,00	30 795,00

GRADE V - 370 à 429 points

Comptable
 Evalueur (V-VIB)
 Technicien en génie civil

	1	2	3	4	5	6	7	8
31-12-82	22 165,00	23 163,00	24 205,00	25 295,00	26 433,00	27 623,00	28 867,00	29 942,00
01-01-83	23 665,00	24 663,00	25 705,00	26 795,00	27 933,00	29 123,00	30 367,00	31 442,00
01-01-84	24 967,00	26 019,00	27 119,00	28 269,00	29 469,00	30 725,00	32 037,00	33 171,00

GRADE VA - 370 à 429 points

Inspecteur-calculateur II
 Technicien en évaluation foncière

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
31-12-82	18 751,00	19 595,00	20 476,00	21 398,00	22 361,00	23 366,00	24 420,00	25 520,00	26 668,00	27 869,00	29 003,00
01-01-83	20 251,00	21 095,00	21 976,00	22 898,00	23 861,00	24 866,00	25 920,00	27 020,00	28 168,00	29 369,00	30 503,00
01-01-84	21 365,00	22 255,00	23 185,00	24 157,00	25 173,00	26 234,00	27 346,00	28 506,00	29 717,00	30 984,00	32 181,00

GRADE VIA - 430 à 494 points

Chef technicien
 Inspecteur-calculateur-rechercheur
 Agent de promotion

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
31-12-82	23 477,00	24 535,00	25 640,00	26 793,00	27 999,00	29 259,00	30 577,00	31 952,00	33 391,00	34 204,00
01-01-83	24 977,00	26 035,00	27 140,00	28 293,00	29 499,00	30 759,00	32 077,00	33 452,00	34 891,00	35 704,00
01-01-84	26 351,00	27 467,00	28 633,00	29 849,00	31 121,00	32 451,00	33 841,00	35 292,00	36 810,00	37 668,00

GRADE VIB - 430 à 494 points

Evaluateur (V - VIB)

	1	2	3	4	5	6
31-12-82	30 169,00	31 526,00	32 944,00	34 428,00	35 977,00	37 421,00
01-01-83	31 669,00	33 026,00	34 444,00	35 928,00	37 477,00	38 921,00
01-01-84	33 411,00	34 842,00	36 338,00	37 904,00	39 538,00	41 062,00

GRADE VII - 495 à 564 points

Evaluateur (responsable de territoire)
 Premier évaluateur
 Coordonnateur de projets spéciaux

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
31-12-82	29 004,00	30 311,00	31 675,00	33 102,00	34 593,00	36 149,00	37 777,00	39 477,00	41 254,00	41 973,00
01-01-83	30 504,00	31 811,00	33 175,00	34 602,00	36 093,00	37 649,00	39 277,00	40 977,00	42 754,00	43 473,00
01-01-84	32 182,00	33 561,00	35 000,00	36 505,00	38 078,00	39 720,00	41 437,00	43 231,00	45 105,00	45 864,00

ANNEXE "A"

ECHELLE DE TRAITEMENT ET CLASSEMENT DES EMPLOIS
EMPLOIS TECHNIQUES ET PROFESSIONNELS (INFORMATIQUE)

GRADE I - jusqu'à 264 points

Opérateur d'ordinateur (I-II)
Préposé au contrôle (I-II)

	1	2	3	4	5	6	7
31-12-82	15 636,00	16 340,00	17 075,00	17 845,00	18 648,00	19 487,00	20 170,00
01-01-83	17 136,00	17 840,00	18 575,00	19 345,00	20 148,00	20 987,00	21 670,00
01-01-84	18 078,00	18 821,00	19 597,00	20 409,00	21 256,00	22 141,00	22 862,00

GRADE II - 265 à 314 points

Opérateur d'ordinateur (I-II)
Préposé au contrôle (I-II)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
31-12-82	16 479,00	17 221,00	17 997,00	18 807,00	19 653,00	20 539,00	21 465,00	22 430,00	23 175,00
01-01-83	17 979,00	18 721,00	19 497,00	20 307,00	21 153,00	22 039,00	22 965,00	23 930,00	24 675,00
01-01-84	18 968,00	19 751,00	20 569,00	21 424,00	22 316,00	23 251,00	24 228,00	25 246,00	26 032,00

GRADE IIA - 265 à 314 points

Programmeur (IIA-III)

	1	2	3	4	5	6	7	8
31-12-82	17 221,00	17 997,00	18 807,00	19 653,00	20 538,00	21 465,00	22 430,00	23 175,00
01-01-83	18 721,00	19 497,00	20 307,00	21 153,00	22 038,00	22 965,00	23 930,00	24 675,00
01-01-84	19 751,00	20 569,00	21 424,00	22 316,00	23 250,00	24 228,00	25 246,00	26 032,00

GRADE III - 315 à 369 points

Programmeur (IIA-III)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
31-12-82	19 748,00	20 637,00	21 566,00	22 536,00	23 550,00	24 611,00	25 720,00	26 878,00	28 186,00
01-01-83	21 248,00	22 137,00	23 066,00	24 036,00	25 050,00	26 111,00	27 220,00	28 378,00	29 686,00
01-01-84	22 417,00	23 355,00	24 335,00	25 358,00	26 428,00	27 547,00	28 717,00	29 939,00	31 319,00

GRADE IV - 370 à 429 points

Chef de section - opérations
Programmeur senior

	1	2	3	4	5	6	7	8
31-12-82	23 766,00	24 837,00	25 956,00	27 123,00	28 345,00	29 622,00	30 955,00	32 087,00
01-01-83	25 266,00	26 337,00	27 456,00	28 623,00	29 845,00	31 122,00	32 455,00	33 587,00
01-01-84	26 656,00	27 786,00	28 966,00	30 197,00	31 486,00	32 834,00	34 240,00	35 434,00

GRADE IVA - 370 à 429 points

Analyste (IVA-V)

	1	2	3	4
31-12-82	23 766,00	25 431,00	27 211,00	29 114,00
01-01-83	25 266,00	26 931,00	28 711,00	30 614,00
01-01-84	26 656,00	28 412,00	30 290,00	32 298,00

GRADE V - 430 à 494 points

Analyste (IVA-V)

	1	2	3	4	5	6	7
31-12-82	30 863,00	32 251,00	33 703,00	35 220,00	36 806,00	38 463,00	40 190,00
01-01-83	32 363,00	33 751,00	35 203,00	36 720,00	38 306,00	39 963,00	41 690,00
01-01-84	34 143,00	35 607,00	37 139,00	38 740,00	40 413,00	42 161,00	43 983,00

GRADE VA - 430 à 494 points

Technicien senior en informatique

	1	2	3	4	5	6	7	8
31-12-82	25 955,00	27 123,00	28 345,00	29 622,00	30 955,00	32 348,00	33 805,00	35 324,00
01-01-83	27 455,00	28 623,00	29 845,00	31 122,00	32 455,00	33 848,00	35 305,00	36 824,00
01-01-84	28 965,00	30 197,00	31 486,00	32 834,00	34 240,00	35 710,00	37 247,00	38 849,00

GRADE VII - 565 à 639 points

Analyste chargé de projets

	1	2	3	4	5	6
31-12-82	36 738,00	38 393,00	40 121,00	41 926,00	43 813,00	45 505,00
01-01-83	38 238,00	39 893,00	41 621,00	43 426,00	45 313,00	47 005,00
01-01-84	40 341,00	42 087,00	43 910,00	45 814,00	47 805,00	49 590,00

1 600 - 2 240

2 241 - 2 720

2 721 - 3 213

3 214 - 4 027

4 028 - 5 436

5 437 - 6 045

6 046 - 9 254

9 255 - 11 263

11 264 - 12 072

12 073 - 14 481

14 482 - 16 090

16 091 - 17 699

Inspecteur-calculateur
Inspecteur-calculateur
Technicien
Chef technicien
Évaluateur
Évaluateur chargé de territoire

Allocation annuelle
incluant les frais
fixes et variables

979

1 218

2 042

2 183

2 476

3 000

3 391

3 864

3 871

4 212

4 341

4 491

Allocation d'automobile
annuelle 1 200 000

ANNEXE "B"

ALLOCATIONS D'AUTOMOBILE REAJUSTEES
A LA DATE DE SIGNATURE DE LA CONVENTION

<u>Distance parcourue en kilomètre</u>	<u>Frais fixes accordés</u>	<u>Frais variables accordés</u>	<u>Allocation annuelle incluant les frais fixes et variables</u>
1 600 - 2 240	794	185	979
2 241 - 2 720	992	226	1 218
2 721 - 3 218	1 777	265	2 042
3 219 - 4 827	1 785	398	2 183
4 828 - 6 436	1 944	532	2 476
6 437 - 8 045	2 335	665	3 000
8 046 - 9 654	2 593	798	3 391
9 655 - 11 263	2 732	932	3 664
11 264 - 12 872	2 803	1 068	3 871
12 873 - 14 481	3 004	1 208	4 212
14 482 - 16 090	3 010	1 337	4 347
16 091 - 17 699	3 016	1 475	4 491

Liste des postes bénéficiant actuellement d'une allocation d'automobile
en conformité avec la résolution numéro E-82-506

Inspecteur-calculateur I	classe	11 264 - 12 872
Inspecteur-calculateur II	"	8 046 - 9 654
Technicien	"	2 241 - 2 720
Chef technicien	"	1 600 - 2 240
Evaluateur	"	2 241 - 2 720
Evaluateur chargé de territoire	"	1 600 - 2 240

Annexe "B" (suite)

Allocations d'automobile réajustées à la date de signature de la convention

Cette échelle remplace celle précédemment adoptée via la résolution numéro E-83-508.

Les employés bénéficiant actuellement d'une allocation d'automobile recevront donc pour la période comprise entre le 1^{er} juin 1983 et la date de signature de la convention le réajustement d'allocation approprié à la catégorie à laquelle ils appartiennent.

ANNEXE "C"

LA COMMUNAUTE URBAINE DE QUEBEC - SERVICE DU PERSONNEL

DECLARATION DE L'EMPLOYE EN CAS D'ABSENCE
AU TRAVAIL PAR SUITE D'UN ACCIDENT HORS DU TRAVAIL

- 1- Nom: _____ Prénom: _____
- 2- Etat civil: _____ Age: _____
- 3- Adresse: _____
- 4- Emploi à la Communauté urbaine de Québec: _____
- 5- Date de l'accident: _____
- 6- Lieu de l'accident: _____
- 7- Blessure(s) subie(s): _____

- 8- Décrire brièvement les circonstances de l'accident: _____

- 9- Nom et adresse du(des) tiers impliqué(s) dans l'accident:
- | | |
|----------------|----------------|
| Nom: _____ | Nom: _____ |
| Adresse: _____ | Adresse: _____ |
| _____ | _____ |

Date

Signature de l'employé

ANNEXE "C"-1

LA COMMUNAUTE URBAINE DE QUEBEC

SERVICE DU PERSONNEL

DECLARATION DE L'EMPLOYE EN CAS D'ABSENCE
AU TRAVAIL PAR SUITE D'UN ACCIDENT D'AUTOMOBILE

1- Nom: _____ Prénom: _____

2- Numéro d'assurance sociale: _____ Numéro de téléphone: _____

3- Adresse: _____

4- Emploi à la Communauté urbaine de Québec: _____

5- Date de l'accident: _____

6- Avez-vous formulé une demande de réclamation à la Régie de l'Assurance
Automobile du Québec? _____

7- Pour pouvoir bénéficier des avantages de l'article 24 concernant le paiement
des congés de maladie, je m'engage à remettre à la Communauté urbaine de
Québec l'indemnité de remplacement de revenu qui m'est versée en vertu de
la Loi de l'assurance automobile du Québec, jusqu'à concurrence de tout ce
que la Communauté est appelée à me payer durant cette période d'absence
en maladie.

Date

Signature de l'employé

ANNEXE "D"

LISTE DES JOURS FERIES

	1983	1984
Premier de l'An		2 janvier - lundi
Lendemain du Premier de l'An		3 janvier - mardi
Vendredi Saint	1 ^{er} avril - vendredi	20 avril - vendredi
Lundi de Pâques	4 avril - lundi	23 avril - lundi
Fête de Dollard ou de la Reine	23 mai - lundi	21 mai - lundi
St-Jean-Baptiste	24 juin - vendredi	25 juin - lundi
Fête du Canada	1 ^{er} juillet - vendredi	2 juillet - lundi
Premier lundi d'août	1 ^{er} août - lundi	6 août - lundi
Fête du travail	5 septembre - lundi	3 septembre - lundi
Jour de l'Action de Grâces	10 octobre - lundi	8 octobre - lundi
La veille de Noël	23 décembre - vendredi	24 décembre - lundi
Jour de Noël	26 décembre - lundi	25 décembre - mardi
Lendemain de Noël	27 décembre - mardi	26 décembre - mercredi
La veille du Premier de l'An	30 décembre - vendredi	31 décembre - lundi

N.B.: Si la nouvelle convention collective n'est pas signée avant le 31 décembre 1984, les congés du Premier de l'An et du lendemain du Premier de l'An seront chômés respectivement les 1^{er} et 2 janvier 1985.

ANNEXE "D" - (Suite)

CONGES DES FETES - 1983-84

1 - Employés dont les services ne sont pas jugés nécessaires

Pour les employés dont les services ne sont pas requis, les congés fériés prévus pour les 23 décembre 1983 et 3 janvier 1984 sont chômés les 28 et 29 décembre 1983. L'employé qui ne désire pas se présenter au travail les 23 décembre et 3 janvier peut, après autorisation, utiliser les congés qu'il possède à son crédit, un congé sans solde ou un congé de vacances anticipées.

2 - Employés dont les services sont jugés nécessaires

Les employés qui sont requis pour assurer les services jugés nécessaires les 28 et 29 décembre 1983, chômeront les jours fériés aux dates prévues à cette annexe, soit les 23, 26, 27 et 30 décembre 1983, de même que les 2 et 3 janvier 1984.

Cependant, pour ceux qui désirent se présenter au travail les 23 décembre 1983 ou 3 janvier 1984, ou à l'occasion de ces deux journées, ils pourront bénéficier, pendant la semaine se terminant le 6 janvier, du congé non utilisé ou des congés non utilisés les 23 décembre et 3 janvier. Dans les cas où, en raison des besoins du service, le report du congé ou des congés ne pourrait être autorisé dans la semaine se terminant le 6 janvier 1984, ce congé ou ces congés pourront être reportés dans la semaine se terminant le 13 janvier 1984.

3 - Employés sur horaire continu de sept (7) jours par semaine

Les employés remplissant des tâches requérant une présence continue de sept (7) jours par semaine chôment les jours fériés aux dates où ils sont observés officiellement, conformément à la clause 19.02 de la convention collective. Par contre, la clause 19.04 de la convention collective concernant la compensation du temps ainsi travaillé s'appliquera pour ceux qui sont tenus d'être au travail lors des jours chômés.

Annexe "E"

Plan de carrière des programmeurs

Le plan de carrière des programmeurs est comme suit:

- a) Un nouvel employé embauché comme programmeur passe deux ans à la Communauté comme programmeur grade IIA et, suite à ce délai, le directeur du service pourra recommander un avancement à programmeur III si le rendement de l'employé au cours de ladite période s'avère excellent.

L'employé qui, pour des raisons de rendement, ne peut progresser comme programmeur III après deux ans à la Communauté, pourra, s'il y a une recommandation du directeur du service en ce sens, accéder à ce grade l'année suivante et ainsi de suite pour les années subséquentes.

- b) Un programmeur à qui il est reconnu quatre ans d'expérience en vertu des échelles de salaire de la Communauté peut demander à passer des examens de compétence pour progresser comme programmeur senior (grade IV).

En cas d'échec, cet employé peut se représenter après un délai d'un an et ainsi de suite pour les années subséquentes.

Annexe "F"

Emploi de technicien senior en informatique

Les tâches de l'emploi de technicien senior en informatique comprennent de la programmation, de l'analyse organique et de l'analyse fonctionnelle.

Les candidats éventuels à cet emploi devront posséder sept ans d'expérience graduée dans le domaine de l'informatique suite à l'obtention d'un DEC (informatique).

De plus, ils devront réussir des examens d'aptitude pour leur permettre de démontrer s'ils ont les qualifications pour remplir l'emploi.

ANNEXE "G"

Admission et progression dans l'emploi d'évaluateur

1. Le Syndicat reconnaît qu'il est du strict ressort de la Communauté de déterminer le nombre de postes d'évaluateur dont celle-ci a besoin pour ses opérations.
2. Lorsqu'un poste d'évaluateur devient vacant, la Communauté le comble conformément aux dispositions de la convention collective de travail en vigueur.
3. La Communauté reconnaît à la Corporation professionnelle des évaluateurs agréés du Québec la capacité d'établir la compétence professionnelle de ses membres. Ainsi, pour détenir l'emploi d'évaluateur ou d'évaluateur stagiaire, une personne devra, entre autres, être membre en règle à titre d'évaluateur ou d'évaluateur stagiaire de ladite Corporation.
4. L'employé, dont le titre d'emploi est évaluateur stagiaire, doit informer par écrit la Communauté dès qu'il est accepté par la Corporation professionnelle des évaluateurs agréés du Québec au titre d'évaluateur agréé.
5. La Communauté, sur réception de la demande écrite de l'employé et de la confirmation de la Corporation au sujet de la qualification professionnelle de ce dernier, recommande au comité exécutif la nomination de l'évaluateur stagiaire à l'emploi d'évaluateur.
6. Le traitement de l'employé dont il est question au paragraphe 5 ci-dessus, est établi conformément à l'article 12.10 de la convention collective de travail.
7. La date d'effet de la nomination est celle où la Communauté a été informée par écrit de la qualification accrue de l'employé.
8. Dans le cas où un évaluateur stagiaire se voit conférer le titre d'évaluateur agréé par la Corporation alors qu'il n'a pas encore complété la période de probation prévue à l'article 9 de la convention collective, sa promotion à l'emploi d'évaluateur deviendra effective à compter du jour où il est nommé employé régulier permanent par le comité exécutif.
9. Advenant le cas où la Corporation professionnelle des évaluateurs agréés du Québec modifie ses normes d'admission, de progression, d'entraînement et/ou de qualification professionnelle, la présente entente pourra être renégociée.

Annexe "H"

Comité de retraite

La Communauté présentera au Conseil d'administration de la Communauté urbaine de Québec le projet d'amendement au règlement no 32 préparé par les représentants des parties au comité des relations de travail dans lequel il est proposé la formation d'un comité de retraite, le tout conformément à l'entente intervenue entre les parties le 17 octobre 1978.

ANNEXE "J"

Emploi de peseur

Dispositions particulières pour les peseurs du Centre de récupération (incinérateur) de la CUQ (Messieurs Lucien Gauthier, Emile Parent, Denis Rochon)

1 - Ancienneté, permanence et sécurité d'emploi

La Communauté reconnaît, pour l'application de la présente convention collective, l'ancienneté, la permanence et la sécurité d'emploi acquises par les peseurs nommés dans la présente alors qu'ils faisaient partie d'une autre unité d'accréditation.

2 - Heures de travail

La semaine normale de travail des peseurs est de quarante (40) heures.

3 - Congés spéciaux

Les congés spéciaux (sociaux) accumulés avant la signature de la présente convention et non utilisés demeurent au crédit de l'employé.

Les congés spéciaux prévus à l'article 21 de la présente convention collective doivent être pris par demi-journée(s) ou multiple de demi-journée(s).

4 - Traitements

Pour les années 1981 et 1982, les trois (3) employés visés par cette annexe recevront chacun un montant forfaitaire de 1 565,00 \$.

Au 1^{er} janvier 1981, leur traitement est rétroactivement porté de 17 597,00 \$ à 18 618,00 \$* (*taux horaire de 8,95 \$ pour une semaine de 40 heures)

Au 1^{er} mai 1981, leur traitement est rétroactivement porté de 18 618,00 \$ à 18 918,00 \$* (*taux horaire de 9,10 \$ pour une semaine de 40 heures)

Au 1^{er} janvier 1982, leur traitement est rétroactivement porté de 18 918,00 \$ à 21 036,00 \$* (*taux horaire de 10,11 \$ pour une semaine de 40 heures)

Au 1^{er} janvier 1983, leur traitement est rétroactivement porté de 21 036,00 \$ à 23 142,00 \$* (*taux horaire de 11,13 \$ pour une semaine de 40 heures)

Au 1^{er} janvier 1984, leur traitement est rétroactivement porté de 23 142,00 \$ à 24 415,00 \$* (*taux horaire de 11,74 \$ pour une semaine de 40 heures).

5 - Particularités

- a) Dans le cas de ces employés, il n'y aura pas de rétroactivité normative;
- b) La Communauté pourra engager un ou des employé(s) occasionnel(s) pour combler un poste laissé vacant par l'un ou l'autre des employés actuels agissant à titre de peseur à l'incinérateur.

Annexe "K"

Emplois d'inspecteur-calculateur I, d'inspecteur-calculateur II et de technicien en évaluation

Pour les fins d'inspection des propriétés, il y a trois emplois, soit inspecteur-calculateur I, inspecteur-calculateur II et technicien en évaluation; en plus bien entendu de l'emploi de chef technicien, dont la description et l'évaluation ne sont pas modifiées par la Loi sur la fiscalité municipale. Les emplois d'inspecteur-calculateur I, inspecteur-calculateur II et technicien en évaluation ne sont pas reliés entre eux par un plan de carrière; la CUQ s'en tient à ses besoins en ce qui a trait au nombre de personnes devant agir comme inspecteur-calculateur II et technicien en évaluation. Ces besoins peuvent fluctuer en plus ou en moins dans le futur et la CUQ ne s'engage pas à conserver un nombre minimum d'inspecteurs-calculateurs II et de techniciens en évaluation.

Pour obtenir un emploi d'inspecteur-calculateur II ou de technicien en évaluation il doit y avoir un poste vacant à un tel niveau et les qualifications exigées sont:

- un DEC dans un domaine approprié et deux ans d'expérience pertinente et reliée à cet emploi

ou

- une AEC (attestation d'études collégiales) en évaluation foncière et six ans d'expérience pertinente et reliée à cet emploi.

Etant donné la notion de poste, ceux qui veulent atteindre le niveau de ces emplois doivent réussir les examens auxquels ils sont soumis à cet effet. Ces examens portent, pour le technicien en évaluation, sur l'ensemble du processus d'évaluation et pour l'inspecteur-calculateur II, sur les connaissances techniques nécessaires pour les domaines commercial, industriel et institutionnel et aussi un cas de calcul du coût, le tout selon le manuel d'évaluation foncière du Québec.

Les employés actuels suivants sont admis aux examens d'inspecteur-calculateur II:

Jean-Yves Lambert
Jacques Vallée

Les inspecteurs-calculateurs I qui sont promus à un poste d'inspecteur-calculateur II ou de technicien en évaluation bénéficient d'une augmentation de 4,5%.

Annexe "L"

Employé occasionnel

1. Les parties conviennent de la possibilité d'engager des employés occasionnels, selon les besoins déterminés par la Communauté, pour rencontrer les exigences de l'ordonnance générale relative au rôle d'évaluation et de la Loi sur la fiscalité municipale (Loi 57), sans que ceux-ci puissent en cours d'emploi, prétendre au statut d'employés réguliers.

Ceci n'a pas pour effet d'augmenter ou de diminuer le surtemps normalement effectué au service d'évaluation.

2. Dans l'éventualité où la Communauté décide de combler un poste vacant à caractère régulier, elle considère la candidature de l'employé occasionnel intéressé, après avoir épuisé les mécanismes prévus à l'article 12 de la présente convention collective.

ANNEXE "M"

Hausses spécifiques de traitements

I - Nonobstant les hausses générales de traitement prévues aux articles 15.02 et 15.04 de la présente convention collective et prenant toutefois pour acquis que les dispositions qui suivent pourraient être modifiées vu la formation du comité mentionné à la section IV de la présente annexe:

le traitement annuel indexé du 31 décembre 1982 des employés ci-dessous nommés est majoré de 750,00 \$ à compter du 1^{er} janvier 1983 et chaque employé reçoit hebdomadairement un montant forfaitaire de 14,42 \$;

le traitement annuel du 31 décembre 1983 des employés ci-dessous nommés est majoré de 3% à compter du 1^{er} janvier 1984 et chaque employé reçoit hebdomadairement un montant forfaitaire représentant 1/52 de 2.5% de son traitement annuel au 31 décembre 1983:

Nom	31-12-82	01-01-83	01-01-84
Boisvert, Fernand	34 204,00 \$	34 954,00 \$	36 003,00 \$
Chamberland, Denis	29 942,00 \$	30 692,00 \$	31 613,00 \$
Fortin, Alphonse	32 087,00 \$	32 837,00 \$	33 822,00 \$
Fortin, Huguette	23 400,00 \$	24 150,00 \$	24 875,00 \$
Fortin, Jacques	18 524,00 \$	19 274,00 \$	19 852,00 \$
Godin, Robert	45 221,00 \$	45 971,00 \$	47 350,00 \$
LaLiberté, Armand	45 221,00 \$	45 971,00 \$	47 350,00 \$
Plante, André	45 221,00 \$	45 971,00 \$	47 350,00 \$
Ratté, Gilles	45 221,00 \$	45 971,00 \$	47 350,00 \$
Richard, Jean-Claude	45 221,00 \$	45 971,00 \$	47 350,00 \$
Tremblay, Eddy	45 221,00 \$	45 971,00 \$	47 350,00 \$
Vézina, Jacques	45 221,00 \$	45 971,00 \$	47 350,00 \$

II - Nonobstant la hausse générale de traitement prévue à l'article 15.02 de la présente convention collective, le traitement annuel indexé du 31 décembre 1982 des employés ci-dessous nommés est majoré du montant nécessaire pour que leur traitement rejoigne le traitement maximum de leur grade.

Pour l'année 1983, l'excédent résultant de la différence entre le montant utilisé pour porter le traitement annuel de ces employés au traitement maximum de leur grade et la hausse générale de traitement (1 500,00 \$) prévue à l'article 15.02 leur est payé en forfaitaire.

Le traitement annuel au 31 décembre 1983 des employés ci-dessous nommés est majoré de 5.5% à compter du 1^{er} janvier 1984.

Nom	31-12-82	01-01-83	01-01-84	forfaitaire
Fortin, Jacques	27 051,00 \$	28 219,00 \$	29 771,00 \$	332,00 \$
Godbout, Rémi	27 058,00 \$	28 219,00 \$	29 771,00 \$	339,00 \$
Laroche, Denyse	27 768,00 \$	29 190,00 \$	30 795,00 \$	78,00 \$
Vaillancourt, Diane	17 503,00 \$	18 609,00 \$	19 632,00 \$	394,00 \$

III - Nonobstant les hausses générales de traitement prévues aux articles 15.02 et 15.04 de la présente convention collective et prenant toutefois pour acquis que les dispositions qui suivent pourraient être modifiées vu la formation du comité mentionné à la section IV de la présente annexe, le traitement annuel des employés ci-dessous nommés est établi comme suit:

M. Yves Fortier

A compter du 1^{er} janvier 1983, son traitement annuel est porté de 39 478,00 \$ à 40 228,00 \$; de 41 254,00 \$ à 42 004,00 \$ à compter du 1^{er} mai 1983 et de 42 004,00 \$ à 43 204,00 \$ à compter du 1^{er} janvier 1984.

En outre, pour l'année 1983, il reçoit hebdomadairement un montant forfaitaire de 14,42 \$ et pour l'année 1984, un montant hebdomadaire forfaitaire de 20,19 \$ représentant 1/52 de 2.5% de son traitement annuel au 31 décembre 1983.

Mme Christiane Fournier

A compter du 1^{er} janvier 1983, son traitement annuel est porté de 20 538,00 \$ à 22 038,00 \$; de 22 038,00 \$ à 22 965,00 \$ à compter du 1^{er} novembre 1983, de 22 965,00 \$ à 23 337,00 \$ à compter de sa nomination à titre d'inspecteur-calculateur I (d'ici le 31 décembre 1983) et de 23 337,00 \$ à 24 621,00 \$ à compter du 1^{er} janvier 1984.

M. Claude Laflamme

A compter du 1^{er} janvier 1983, son traitement annuel est porté de 26 878,00 \$ à 27 628,00 \$; de 28 186,00 \$ à 28 936,00 \$ à compter du 1^{er} mai 1983 et de 28 936,00 \$ à 29 804,00 \$ à compter du 1^{er} janvier 1984.

En outre, pour l'année 1983, il reçoit hebdomadairement un montant forfaitaire de 14,42 \$ et, pour l'année 1984, un montant hebdomadaire forfaitaire de 13,90 \$ représentant 1/52 de 2.5% de son traitement annuel au 31 décembre 1983.

M. Michel Pelchat

A compter du 1^{er} janvier 1983, son traitement annuel est porté de 41 254,00 \$ à 42 004,00 \$; de 43 112,00 \$ à 43 862,00 \$ à compter du 1^{er} mai 1983 et de 43 862,00 \$ à 45 178,00 \$ à compter du 1^{er} janvier 1984.

En outre, pour l'année 1983, il reçoit hebdomadairement un montant forfaitaire de 14,42 \$ et, pour l'année 1984, un montant hebdomadaire forfaitaire de 21,10 \$ représentant 1/52 de 2.5% de son traitement annuel au 31 décembre 1983.

M. Réjean St-Pierre

A compter du 1^{er} janvier 1983, son traitement annuel est porté de 33 391,00 \$ à 34 141,00 \$; de 34 204,00 \$ à 34 954,00 \$ à compter du 1^{er} mai 1983 et de 34 954,00 \$ à 36 003,00 \$ à compter du 1^{er} janvier 1984.

En outre, pour l'année 1983, il reçoit hebdomadairement un montant forfaitaire de 14,42 \$ et, pour l'année 1984, un montant hebdomadaire forfaitaire de 16,81 \$ représentant 1/52 de 2.5% de son traitement annuel au 31 décembre 1983.

IV - Comité

Nonobstant ce qui précède, un comité est formé d'au plus deux (2) représentants de chacune des parties. Ce comité a pour mandat d'étudier le classement des employés mentionnés à la présente annexe aux paragraphes I et III.

Le but dudit comité est de réévaluer les fonctions jugées nécessaires et de suggérer, le cas échéant, de nouvelles affectations pour les employés concernés à des emplois qui tiennent compte des dispositions de la convention collective notamment les articles 8, 12 et 27 de ladite convention.

Le comité devra faire rapport au Comité exécutif de la Communauté urbaine de Québec dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention collective. A défaut d'entente entre les parties, les procédures d'évaluation et de grief prévues à la convention collective s'appliquent.

Annexe "N"

Emploi de chef technicien

Compte tenu de l'impact de la loi sur la fiscalité (loi 57) sur le fonctionnement du service d'évaluation de la CUQ et de ses répercussions sur les modifications apportées aux descriptions de fonctions visées par la réorganisation du service d'évaluation, la Communauté se réserve la possibilité de réviser en cours de convention collective, la description et l'évaluation des fonctions modifiées par la réorganisation du service d'évaluation.

Cependant, les parties conviennent entretemps de ce qui suit:

L'emploi de chef technicien est rémunéré au grade VIA des emplois techniques et professionnels.

Le chef technicien est le supérieur immédiat des préposés à l'enregistrement, inspecteurs-calculateurs I, inspecteurs-calculateurs II et techniciens en évaluation de sa division.

Annexe "0"

Personnel temporaire (pour l'opération de l'ordinateur durant la fin de semaine)

Le Syndicat reconnaît à la Communauté la possibilité d'embaucher du personnel temporaire en quantité suffisante pour les opérations durant la fin de semaine, lorsque la charge de travail requiert l'opération de l'ordinateur six (6) jours ou plus par semaine.

Pour ce faire, la Communauté dresse une liste de noms de personnel temporaire, appelés sur demande, et rémunérés à taux horaire fixe pour chacune des heures ainsi travaillées.

Pendant cette période, les opérateurs réguliers sont utilisés à titre exceptionnel le samedi et/ou le dimanche si les circonstances l'exigent.

Annexe "P"

Emploi de téléphoniste-réceptionniste à temps partiel

1. La Communauté a décidé d'embaucher deux téléphonistes-réceptionnistes à temps partiel au Service des communications au lieu d'une téléphoniste-réceptionniste à temps complet.
2. Ces employés se répartissent également les heures d'ouverture de la console téléphonique, soit de 8h30 à 17h00, du lundi au vendredi, au cours de l'année entière.
3. Le traitement de ces employés est basé sur le grade I du groupe des emplois de bureau ou connexes et ajusté au prorata des heures effectivement travaillées.
4. Ces employés sont embauchés avec le statut d'employé régulier non permanent et pourront obtenir la permanence selon les modalités prévues à la convention collective de travail actuellement en vigueur.
5. Ces employés, quoique à temps partiel, ont droit aux mêmes avantages sociaux que les autres employés en ce qui concerne les assurances collectives et le régime de retraite.
6. En ce qui concerne les vacances annuelles et les congés de maladie, ces employés accumulent des crédits au même rythme que les autres employés; toutefois, dans leur cas, il est question de journées de travail de 4 heures et 15 minutes et non d'une durée de 6 heures et 45 minutes.
7. Pour les congés spéciaux, ces employés accumulent des crédits à raison de 3/12 de jour par mois et ce, jusqu'à un maximum de 15 jours. Il leur est débité 8/12 de jour pour une absence d'une journée de travail.
8. Les congés fériés et chômés sont équivalents à une journée de 4 heures et 15 minutes.
9. Si un de ces employés doit effectuer plus de 4 heures et 15 minutes dans une journée, il ne sera compensé au taux de surtemps qu'après avoir atteint le nombre normal d'heures de travail dans une journée régulière, soit 6 heures 45 minutes.
10. Il y a rotation entre les employés à chaque semaine en ce qui a trait au travail du matin et de l'après-midi.
11. Si un de ces employés se présente à un concours de promotion et que sa candidature est retenue pour le poste vacant, il doit suivre son nouvel horaire de travail et ne pourra invoquer comme droit acquis le fait d'avoir été embauché comme employé à temps partiel.
12. La Communauté peut mettre fin à la présente entente après en avoir avisé le Syndicat par écrit.

ANNEXE "Q"

Comité: article 27.01 B

Relativement aux employés ayant acquis leur permanence après le 18 décembre 1980, un comité consultatif est formé d'au plus deux représentants de chacune des parties. Ce comité a pour mandat de:

- 1 - étudier la possibilité de mobilité de ces employés compte tenu des postes qu'ils occupent;
- 2 - étudier la possibilité d'accorder la sécurité d'emploi à ces employés, le comité tenant compte des postes disponibles dans les différents services et des modalités prévues à la convention collective;
- 3 - faire tous les efforts possibles afin de traiter cesdits employés de façon juste, équitable et non discriminatoire.

Ce comité doit siéger dans les soixante jours de la signature de la convention collective et, par la suite, selon les besoins. Un rapport devra être soumis au Comité exécutif de la Communauté urbaine de Québec au plus tard au milieu du mois d'octobre 1984.