



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

05340-5

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 53-02
Date	Signature 85-10-10	Réception 85-11-12	Durée	Du 85-10-10	Au 86-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 580

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Fonctionnaires Municipaux de Québec 80, ave Lamontagne Québec, Qc G1L 2B2 Att: M. Paul Talbot, président	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant VILLE DE QUÉBEC Hôtel de Ville C.P. 700, Haute-Ville #101 Québec, Qc G1R 4S9 Att: M. François Jutras
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>03-03</u> Activité <u>9510-11</u> Affiliation <u>11 IND</u>

CERTIFICAT CORRIGÉ

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

Remarques

Egalement inclus les annexes A, B, C, C-1, D, E, F.

CORRECTION: Avions omis d'écrire l'annexe "B". Voir certificat de dépôt du 85-11-14, portant le même numéro que celui-ci.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>André Demers</i>	85-12-09

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

003 (094)

RECHERCHE

- Annexe "D" - comportant la liste des jours travaillés;
- Annexe "E" - précisant les conditions de travail régissant les employés occasionnels au service des loisirs et parcs et à la Commission de l'Exposition Provinciale;
- Annexe "F" - prévoyant les conditions de travail de mesdames M. Croteau et M. Parent, employées occasionnelles à titre de réceptionnistes.



LA VILLE DE
québec

SERVICE
DU PERSONNEL

HÔTEL DE VILLE
C.P. 700, HAUTE-VILLE
BUR. 101
QUÉBEC
G1R 4S9

D. 53-02

Québec, le 4 novembre 1985

RECOMMANDEE

Monsieur Robert Lévesque
Commissaire général du travail
Ministère du Travail et de la
Main d'Oeuvre
Hôtel du Gouvernement
Québec, QC

85 DEC-5 13:33

B.C.G.T.
QUÉBEC

Monsieur,

Conformément à l'article 72 du Code du travail, je vous transmets cinq (5) copies certifiées conformes à l'original de la convention collective conclue entre la Ville de Québec et le Syndicat des Fonctionnaires Municipaux de Québec pour la période du 10 octobre 1985 au 31 décembre 1986.

Sont jointes à cette convention les annexes suivantes:

- Annexe "A" - se rapportant aux échelles de salaires et au classement des emplois;
- Annexe "B" - se rapportant aux allocations d'automobile;
- Annexe "C" - étant constituée d'une formule de déclaration de l'employé au cas d'absence au travail par suite d'accident hors du travail;
 - "C-1" - étant constituée d'une formule de déclaration de l'employé au cas d'absence au travail par suite d'un accident d'automobile;
- Annexe "D" - comportant la liste des jours fériés;
- Annexe "E" - précisant les conditions de travail régissant les employés occasionnels au service des loisirs et parcs et à la Commission de l'Exposition Provinciale;
- Annexe "F" - prévoyant les conditions de travail de mesdames M. Croteau et M. Parent, employées occasionnelles à titre de réceptionnistes.

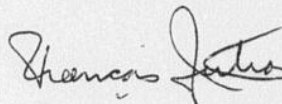
../2

Est également jointe à cette convention, une lettre d'entente concernant l'application de l'article 16 de l'annexe E de la convention, une étude qui sera soumise au comité de classement, ainsi que la création de cinq (5) postes au service des loisirs et parcs.

Le nombre de salariés régis par cette convention est approximativement de cinq cent quatre-vingt (580).

Quant aux employés occasionnels, leur nombre est approximativement de quatre cents (400), dépendamment des activités se déroulant au service des loisirs et parcs et au Colisée de Québec, compte tenu de la fluctuation saisonnière des activités.

Directeur intérimaire
du service du personnel



François Jutras

PB/de

c.c. Monsieur Paul Talbot, président
Le Syndicat des Fonctionnaires
Municipaux de Québec

5340-5

e

CONVENTION COLLECTIVE

entre

LA VILLE DE QUEBEC

et

3	141	01	01
---	-----	----	----

LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE QUEBEC

POUR LA PERIODE S'ETENDANT

DU 1er JANVIER 1985 AU 31 DECEMBRE 1986

85 NOV 12 15:36

E.C.G.T.
QUEBEC

PAR MESSAGE

TABLE DES MATIERES

<u>Articles</u>		<u>Pages</u>
30	ALLOCATIONS D'AUTOMOBILE ET DE TRANSPORT; STATIONNEMENT	62
10	ANCIENNETE	14
25	ASSURANCE COLLECTIVE	55
11	AUGMENTATION STATUTAIRE ET AVANCEMENT DE GRADE	15
27	CHANGEMENTS TECHNIQUES OU TECHNOLOGIQUES, FUSIONS ET AUTRES TRANSFORMATIONS	57
8	CLASSEMENT DES EMPLOIS	10
33	CLAUSES DIVERSES	69
7	COMITE DE RELATIONS PROFESSIONNELLES ET DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	8
34	CONDITIONS DE L'OBTENTION DE CONGES	70
23	CONGES DE MATERNITE	43
22	CONGES POUR AFFAIRES PUBLIQUES	42
21	CONGES SPECIAUX	41
5	CONGES SYNDICAUX	4
2	DEFINITIONS	1
31	DEPLACEMENTS OCCASIONNELS EN AUTOMOBILE	66
35	DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX EMPLOYES EXERCANT DES EMPLOIS AUXQUELS NE S'APPLIQUE PAS LE SYSTE- ME D'EVALUATION ET DE CLASSEMENT DES EMPLOIS DU FONCTIONNARISME, A L'EXCLUSION DES EMPLOIS D'IN- FIRMIERE RESPONSABLE	71
29	DOMICILE DES EMPLOYES	62

<u>Articles</u>		<u>Pages</u>
36	DROITS ACQUIS	72
38	DUREE DE LA CONVENTION	73
16	HEURES DE TRAVAIL	24
19	JOURS FERIES ET CHOMES	36
24	MALADIES ET ACCIDENTS	47
13	MESURES DISCIPLINAIRES	20
12	MUTATIONS ET PROMOTIONS	17
1	OBJET DE LA CONVENTION	1
37	OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION DE QUEBEC	72
18	PAIE D'ANCIENNETE	35
14	PERFECTIONNEMENT	21
9	PERMANENCE	14
15	PRIME DE QUART	22
6	PROCEDURE DE GRIEF ET DE MESENTENTE	6
28	PROTECTION DU TRAVAIL	61
32	PROTECTION JUDICIAIRE	68
26	REGIME DE RENTES	55
4	RETENUE SYNDICALE	3
7	SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	8
17	TEMPS SUPPLEMENTAIRE	33
15	TRAITEMENTS	22
3	TRANSMISSION DE DOCUMENTS AU SYNDICAT	2
20	VACANCES	38

ArticlesPages

✓ Annexe "A"	EHELLES DE SALAIRES ET CLASSEMENT DES EMPLOIS	74
Annexe "B"	ALLOCATIONS D'AUTOMOBILE	84
Annexe "C"	DECLARATION DE L'EMPLOYE EN CAS D'ABSENCE AU TRAVAIL PAR SUITE D'UN ACCIDENT HORS DU TRAVAIL	85
"C"-1	DECLARATION DE L'EMPLOYE EN CAS D'ABSENCE AU TRAVAIL PAR SUITE D'UN ACCIDENT D'AUTOMOBILE OU LORSQUE VICTIME D'UN ACTE CRIMINEL	86
Annexe "D"	LISTE DES JOURS FERIES	87
Annexe "E"	CONDITIONS REGISSANT L'EMPLOYE OCCASIONNEL AU SERVICE DES LOISIRS ET PARCS ET A LA COMMISSION DE L'EXPOSITION PROVINCIALE	88
Annexe "F"	CONDITIONS DE TRAVAIL DE MESDAMES MONIQUE PARENT ET MUGUETTE CROTEAU, EMPLOYEES OCCASIONNELLES A TITRE DE TELEPHONISTES	101
	LETTRE D'ENTENTE	111

ville

ARTICLE 1 - OBJET DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 2 - DEFINITIONS

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

- a) "SYNDICAT": Le Syndicat des Fonctionnaires Municipaux de Québec;
- b) "EMPLOYE": un salarié ou une salariée couvert par le certificat d'accréditation détenu par le syndicat et nommé à titre d'employé régulier ou permanent;
- c) "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 Ville indemne de toute affection pouvant sur le plan général des probabilités statistiques affecter le déroulement normal de sa vie professionnelle;
- d) "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;
- e) "EMPLOYE TEMPORAIRE": un salarié ou une salariée couvert par le certificat d'accréditation détenu par le syndicat, nommé comme tel par le Comité exécutif et embauché pour une période déterminée ou pour un projet spécifique.

Les conditions de travail dont bénéficie l'employé temporaire sont prévues aux clauses 33.03 et 33.04.

- f) "EMPLOYE OCCASIONNEL": un salarié ou une salariée couvert par le certificat d'accréditation détenu par le syndicat, nommé comme tel par le Comité exécutif, la Commission de l'Exposition Provinciale ou le service des loisirs et parcs et embauché pour accomplir un travail de façon intermittente, à temps partiel ou nécessitant le recours à un personnel d'appoint.

3.02

La Ville transmet au syndicat l'organigramme des services qui concerne les employés régis par la convention.

3.03

La Ville fournit au syndicat au début de chaque mois, la liste des nouveaux employés. Elle comporte les nom, prénom, numéro d'assurance sociale, l'adresse et la date du début de l'emploi.

3.04

La Ville transmet annuellement 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 incluant la paie d'ancienneté et la prime pour horaire particulier, la retenue syndicale, l'adresse, le numéro de téléphone et le service où travaille l'employé.

3.05

La Ville transmet trimestriellement au syndicat la liste alphabétique des employés occasionnels 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, 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 Ville déduit de la paie hebdomadaire de chaque employé régi par la convention un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le syndicat. La Ville le transmet au syndicat vers le 15 de chaque mois, pour le mois précédent. Le syndicat avise trente (30) jours à l'avance de tout changement du montant de cotisation.

4.02

La Ville accepte de déduire de la paie d'un employé tout autre montant requis par le syndicat et préalablement autorisé par l'employé, sur la formule prescrite à cet effet. Au chèque de paie, l'ensemble des retenues exigées par le syndicat est indiqué comme une seule déduction.

Les conditions de travail dont bénéficie l'employé occasionnel sont prévues à l'annexe E ou à l'annexe F selon le cas.

- 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 de 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) "MUTATION": affectation permanente d'un employé à un poste de travail d'un même emploi rattaché à un poste budgétaire différent;
- k) "LISTE D'ADMISSION": la liste des personnes admises à concourir pour l'exercice d'un emploi;
- l) "LISTE D'APTITUDE": la liste, par ordre d'aptitude, des personnes déclarées aptes par le directeur du personnel, à l'issue d'un concours.
- m) "POSTES D'ENTREE": postes de travail dont les grades de rémunération sont B, C, C-E et D-F ainsi que l'emploi d'agent de stationnement grade E.
- n) "PROMOTION": nomination d'un employé à un emploi appartenant à une échelle de traitement dont le maximum est supérieur à celui de l'échelle de son emploi antérieur, à l'exception:
 - a) de l'affectation d'un employé à un emploi dont le grade minimum du plan de carrière est le même que le grade minimum de son plan de carrière antérieur;
 - b) de l'affectation d'un employé, à un poste d'entrée.

ARTICLE 3 - TRANSMISSION DE DOCUMENTS AU SYNDICAT

3.01

La Ville fait parvenir au syndicat copie des procès-verbaux du Comité exécutif et du Conseil.

3.02

La Ville transmet au syndicat l'organigramme des services qui concerne les employés régis par la convention.

3.03

La Ville fournit au syndicat au début de chaque mois, la liste des nouveaux employés. Elle comporte les nom, prénom, numéro d'assurance sociale, l'adresse et la date du début de l'emploi.

3.04

La Ville transmet annuellement 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 incluant la paie d'ancienneté et la prime pour horaire particulier, la retenue syndicale, l'adresse, le numéro de téléphone et le service où travaille l'employé.

3.05

La Ville transmet trimestriellement au syndicat la liste alphabétique des employés occasionnels 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, 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 Ville déduit de la paie hebdomadaire de chaque employé régi par la convention un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le syndicat. La Ville le transmet au syndicat vers le 15 de chaque mois, pour le mois précédent. Le syndicat avise trente (30) jours à l'avance de tout changement du montant de cotisation.

4.02

La Ville accepte de déduire de la paie d'un employé tout autre montant requis par le syndicat et préalablement autorisé par l'employé, sur la formule prescrite à cet effet. Au chèque de paie, l'ensemble des retenues exigées par le syndicat est indiqué comme une seule déduction.

4.03

L'employé d'une autre unité de négociation est soumis à la retenue syndicale lorsqu'il est assigné, à titre d'essai pour recyclage, à un poste inclus dans le certificat d'accréditation détenu par le syndicat.

4.04

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

4.05

La Ville inscrit sur l'état des revenus (T4 ou TP4) de l'employé le montant égal à la cotisation syndicale fixé par le syndicat et retenu sur la paie hebdomadaire.

4.06

Le secrétaire du syndicat informe la Ville 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 Ville déduit de la paie hebdomadaire la prime d'assurance-vie et la transmet au syndicat dans les délais prévus à la clause 4.01.

ARTICLE 5 - CONGES SYNDICAUX

5.01

La Ville accorde, au cours d'une même année de convention, cent (100) jours ouvrables comme congés payés pour la participation de syndiqués à des congrès et stages d'étude 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 à la clause 5.01, l'employé produit à son supérieur au moins quarante-huit (48) heures à l'avance, sauf exception, une attestation du président ou du secrétaire du syndicat.

5.03

La Ville accorde un congé avec solde aux représentants du syndicat lorsqu'ils assistent aux séances des comités conjoints prévus à la convention.

5.04

La Ville accorde un congé avec solde:

- a) à au plus trois (3) représentants du syndicat pour participer à la négociation de la convention collective;
- b) à au plus trois (3) représentants du syndicat pour discuter des griefs avec les représentants de la Ville;
- c) à au plus deux (2) représentants du syndicat pour participer ou assister au règlement des griefs devant l'arbitre;
- d) à un (1) représentant du syndicat pour agir comme assesseur auprès de l'arbitre.

5.05

Un congé avec solde est accordé à l'employé dont la présence est requise devant l'arbitre ou un comité conjoint.

5.06

Les congés prévus à cet article sont accordés en autant que la présence de l'employé au travail n'est pas essentielle à la bonne marche du service ou de l'unité administrative dont il fait partie.

5.07

La Ville convient d'accorder sur demande au président du Syndicat des Fonctionnaires Municipaux de Québec un congé sans solde pour assumer ses fonctions syndicales, aux conditions suivantes:

1. pendant ce congé, il bénéficie du régime de rentes des employés de la Ville, 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 mandat de président du syndicat, 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. il bénéficie de l'article des congés de maladie à compter de la onzième journée de toute maladie;
5. la Ville lui paie son salaire, mais le syndicat rembourse à la Ville ce salaire et un montant égal à 25% du salaire pour tenir compte du coût des bénéfices qu'elle acquitte pour lui; cependant, la Ville accepte que le pourcentage de remboursement soit de 75% pour cet employé libéré.

5.08

La Ville 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 Ville, 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 au double de ses contributions régulières, selon le traitement qu'il aurait reçu de la Ville;
5. ce congé est accordé par la Ville en autant que l'employé reçoive au préalable l'autorisation du président du syndicat.

5.09

a) Les congés prévus aux clauses 5.07 et 5.08 sont accordés à condition que la demande ait été faite par écrit au directeur du personnel au moins quatre (4) semaines à l'avance.

b) L'employé doit en aviser le directeur du personnel au moins quatre (4) semaines avant sa réintégration.

ARTICLE 6 - PROCEDURE DE GRIEF ET DE MESENTENTE

6.01

Un grief, ou une mécontente relative à des conditions de travail non prévues à cette convention collective, fait l'objet de la procédure prévue ci-après.

6.02

Le syndicat soumet par écrit le grief ou la mécontente 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.

6.03

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 mécontente par écrit au directeur du personnel dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent. Ce dernier fournit sa réponse dans les dix (10) jours ouvrables.

6.04

Si la réponse du directeur du personnel ne satisfait pas le syndicat ou si elle n'est pas fournie dans les délais prévus, le syndicat peut soumettre le grief ou la mécontente au Comité exécutif dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent. Ce dernier fournit sa réponse dans les dix (10) jours ouvrables.

6.05

Si la réponse du Comité exécutif ne satisfait pas le syndicat ou si elle n'est pas fournie dans les délais prévus, le syndicat peut soumettre le grief ou la mécontente à un arbitre unique dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent.

6.06

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

6.07

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 Ville.

6.08

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

6.09

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.

6.10

L'arbitre peut siéger et délibérer avec deux conseillers assesseurs, dont l'un est désigné par le syndicat et l'autre par la Ville.

6.11

La sentence de l'arbitre doit être motivée. Elle est exécutoire, finale et lie les parties.

6.12

Les honoraires et les dépenses de l'arbitre sont payés à parts égales par le syndicat et la Ville.

6.13

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

b) Dans le cas d'une mesure disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de maintenir la sanction imposée, si elle est justifiée, de la réduire, de la modifier ou de l'annuler, si elle n'est pas proportionnée aux motifs contenus à l'avis de sanction ou si elle est injuste;

c) L'arbitre peut ordonner le paiement d'un intérêt au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi du ministère du revenu (1972, chapitre 22), à compter du dépôt du grief, sur les sommes dues en vertu de sa sentence.

ARTICLE 7 - SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL ET COMITE DE RELATIONS
PROFESSIONNELLES

7.01

La Ville et le syndicat s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des employés. En particulier et sans restreindre la portée de ce qui précède, les parties conviennent que les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité au travail et de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles de même que les règlements découlant de ces lois sont respectés.

7.02

Un comité de santé et de sécurité est formé d'ici le 1er janvier 1986 et il est composé de trois (3) représentants de la Ville et de trois (3) représentants du syndicat. Il se réunit une fois tous les trois (3) mois ou à la demande de l'une ou l'autre des parties.

7.03

Ce comité a, entre autres fonctions:

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

7.04

Les réunions du comité de santé et de sécurité se tiennent durant les heures régulières de travail, sauf si le comité en décide autrement.

7.05

Les représentants des employés sont réputés être au travail lorsqu'ils participent aux réunions et travaux du comité de santé et sécurité.

7.06

Les représentants des employés doivent aviser l'employeur ou son représentant lorsqu'ils s'absentent de leur travail pour participer aux réunions et travaux du comité de santé et sécurité.

7.07

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

7.08

Ce comité consultatif a pour objet d'assurer la coopération entre la Ville et le syndicat.

7.09

Le comité se réunit sur demande de l'une ou l'autre des parties.

7.10

Le comité a comme mandat:

- a) de discuter de toute question d'intérêt général en vue d'améliorer la fonction publique municipale;
- b) d'étudier l'article 24 de la convention collective portant sur les maladies et accidents non imputables au travail;
- c) d'étudier, en coopération avec le comité de classement si nécessaire, la nomenclature des emplois énumérés à l'annexe "A".

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 classées à l'annexe "A" sont parties intégrantes de la convention.

8.02

Le système d'évaluation et de classement est conçu en fonction des emplois de nature administrative. Les autres emplois sont classés par la méthode du rangement.

Comité de classement

8.03

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

8.04

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.

8.05

Le directeur 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.

Procédure

8.06

Lors de la création ou de la modification d'un emploi ou d'un poste de travail, la Ville transmet au syndicat, dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent le changement ou la demande du syndicat, une copie de la description.

8.07

Au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception de la proposition patronale, le syndicat informe la Ville, par écrit, de son acceptation ou de son refus.

Au cas d'acceptation, les deux (2) parties signent la description de l'emploi. Suite à l'acceptation par les deux parties, la Ville transmet dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent, une copie de l'évaluation.

Au cas de refus de la proposition de description de la Ville par le syndicat, la réponse écrite de ce dernier doit mentionner les modifications qu'il désire voir apporter à la description. La Ville ou le syndicat convoque alors le comité de classement dans les cinq (5) jours qui suivent.

8.08

Au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception de l'évaluation, le syndicat informe la Ville, par écrit, de son acceptation ou de son refus.

Au cas d'acceptation, les deux (2) parties signent l'évaluation de l'emploi.

Au cas de refus de l'évaluation par le syndicat, la réponse écrite de ce dernier doit mentionner les facteurs en litige et les degrés demandés. La Ville ou le syndicat convoque le comité de classement dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent.

8.09

Si le syndicat ne donne pas suite à la proposition patronale dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la date de la réunion du comité de classement prévue aux clauses 8.07 et 8.08, la proposition patronale est considérée acceptée.

8.10

Les modifications au classement d'un emploi prennent effet à la date où la demande de reclassement de l'employé ou du syndicat parvient au service du personnel, en autant que l'employé retourne au service du personnel le questionnaire dûment complété concernant sa description de tâches et les changements qui y sont survenus, dans les trente (30) jours de calendrier suivant la date où le service du personnel a fait parvenir le questionnaire à l'employé.

Lorsque l'employé ne fait pas parvenir le questionnaire dûment complété dans le délai prévu précédemment, la modification au classement de son emploi s'applique à compter de la date de la réception au service du personnel du questionnaire dûment complété.

Au cas de création ou de vacance à un emploi, les modifications au classement prennent effet à la date où un employé a été effectivement affecté à cet emploi.

Cette clause s'applique aux demandes de modifications effectuées après la date de la signature de la convention.

8.11

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) reçoit 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 désigné comme poste d'entrée, reçoit le salaire correspondant à 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 la nouvelle échelle de traitement.

Toutefois, quant 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.

8.12

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

Procédure d'arbitrage

8.13

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 Ville. Le grief doit mentionner les facteurs en litige et les degrés demandés.

8.14

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 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.

8.15

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 Ville d'inclure cet élément dans la description. La sentence est rétroactive en conformité avec la clause 8.10.

8.16

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

8.17

Les paiements dus à un employé suite à un reclassement lui sont versés dans les quatre-vingt-dix (90) jours d'une décision arbitrale ou d'une entente entre les parties, sauf si des recours sont intentés par l'une ou l'autre des parties devant les tribunaux compétents.

8.18

Pour les demandes de modifications reçues au service du personnel avant le 4 mai 1983, les clauses 8.06 à 8.13 de la convention collective qui était en vigueur jusqu'au 31 décembre 1982, s'appliquent.

ARTICLE 9 - PERMANENCE

9.01

L'employé régulier des services intérieurs 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 mois et au cours de son huitième mois d'emploi et ces notations sont transmises à l'Office 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 de l'Office du Personnel est transmise au syndicat au cas de prolongation de la période d'essai ou de renvoi.

9.03

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

ARTICLE 10 - ANCIENNETE

10.01

L'ancienneté d'un employé est reconnue et acquise à l'expiration d'une période d'essai de neuf (9) mois suivant sa nomination à titre d'employé régulier, avec effet rétroactif au premier jour d'emploi.

10.02

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

- a) abandon volontaire de son emploi;
- b) congédiement pour juste cause.

10.03

L'ancienneté d'un employé ayant quitté le service municipal et y ayant été repris par la suite s'établit à compter du jour où il a repris ses fonctions.

Cependant, pour l'employé qui quitte son emploi à la Ville et qui est réadmis dans le service municipal avant qu'une période de douze (12) mois se soit écoulée depuis la date de son départ, le service accompli avant sa cessation d'emploi est considéré pour les seules fins de l'établissement des crédits de vacances auxquels il a droit.

10.04

L'ancienneté d'un employé acquise à la Ville de Québec alors qu'il était couvert par un autre certificat d'accréditation est considérée acquise dans les services intérieurs, sauf pour l'application de l'article 12 de la convention.

ARTICLE 11 - AUGMENTATION STATUTAIRE ET AVANCEMENT DE GRADE

11.01

L'augmentation statutaire signifie le passage par un employé d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur du même grade.

11.02

L'augmentation statutaire est accordée à tous les douze (12) mois, au premier mai ou au premier novembre de chaque année, compte tenu de la clause 11.03, jusqu'à ce que l'employé ait atteint le traitement maximum de ce grade.

11.03

L'employé a droit à une augmentation statutaire à la condition:

- a) que son rendement soit satisfaisant;

- b) qu'il ait complété au moins six (6) mois de service dans un grade ou qu'il ait été admissible à une augmentation statutaire s'il n'avait pas été nommé à un autre poste.

11.04

Lors de son avancement annuel d'échelon, l'employé oeuvrant au sein d'un plan de carrière et qui a atteint l'avant-dernier échelon ou le dernier échelon du grade qui ne constitue pas le grade supérieur que lui permet d'atteindre son plan de carrière, est admissible à un avancement de grade si l'augmentation statutaire à laquelle il a droit ne lui accorde pas une augmentation de traitement d'au moins 4.5%.

Cet employé reçoit donc le salaire de l'échelon de ce grade ou du grade suivant de son plan de carrière, qui lui assure une augmentation statutaire d'au moins 4.5%.

L'employé est admissible à un avancement de grade après vérification de ses qualifications, de sa notation et de ses années de service ou d'expérience par le directeur du service du personnel et sur recommandation de l'Office du Personnel au Comité exécutif.

11.05

Si des examens oraux ou écrits sont tenus pour vérifier les qualifications, le directeur 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 d'un 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 son 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 suivants. 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

Pour affectation à un poste vacant, l'employeur considère d'abord, dans l'ordre:

- a) les employés du même grade ou d'un grade supérieur qui sont en surnombre;
- b) les employés couverts par le certificat d'accréditation déclarés incapables de remplir leur emploi pour des raisons d'ordre médical ou physique;
- c) les employés qui ont fait une demande de mutation.

12.04

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

12.05

Une demande de mutation est valide pour une période de douze (12) mois à compter de sa date de réception au service du personnel. A l'expiration de cette période, l'employé peut renouveler sa demande s'il le désire.

12.06

Lorsqu'une mutation comporte une majoration pour régime particulier de travail, elle est offerte aux employés possédant les qualifications requises, selon leur ordre d'ancienneté, leur nomination étant sujette à une période d'essai satisfaisante de six (6) mois.

Un avis de mutation est affiché annuellement pour combler les postes de commis et de commis-magasiniers qui comportent une majoration de traitement pour régime particulier de travail; la liste établie à la suite d'un tel affichage est valide pour douze (12) mois.

12.07

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

12.08

La Ville peut affecter 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.

12.09

Lorsqu'un poste d'entrée n'est pas comblé par le remplacement ou la mutation d'un employé, la Ville considère, avant de recourir aux listes d'aptitude établies suite au recrutement externe, les employés qui ont demandé d'être affectés à un emploi de même grade que celui de l'emploi qu'ils occupent; l'ancienneté est le facteur déterminant à condition que l'employé subisse avec succès toutes les épreuves de qualification requises pour l'emploi.

12.10

Lorsqu'un poste autre qu'un poste d'entrée n'est pas comblé par le remplacement ou la mutation d'un employé, la Ville ouvre un concours de promotion aux employés des services intérieurs et procède à un affichage d'une durée de dix (10) jours ouvrables, à moins d'une entente différente entre les parties. L'avis de concours indique les qualifications que doivent posséder les candidats. A la fin de la période d'affichage, le directeur du personnel transmet au syndicat les noms des employés qui se sont portés candidats; par la suite, il transmet au syndicat la liste d'admission.

12.11

La Ville 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 à la clause 12.12. Toutefois, à compétence et mérite relativement égaux, l'ancienneté prime.

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

L'employé permanent a la préférence sur l'employé régulier qui a moins d'un an de service.

12.12

A la suite d'un concours de promotion, le directeur du personnel dresse la liste d'aptitude et transmet aux candidats leurs résultats respectifs de même qu'une copie de la liste d'aptitude au syndicat. Cette liste d'aptitude demeure en vigueur pour une durée maximum de douze (12) mois, à condition que la durée ait été inscrite à 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.

12.13

Faute d'un candidat qualifié parmi les employés 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.

12.14

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

- a) le salaire correspondant à l'échelon minimum de sa nouvelle échelle de traitement; ou
- b) le salaire correspondant à l'échelon de sa nouvelle échelle qui lui assure une augmentation de 4.5% du taux de salaire qu'il recevait antérieurement à sa promotion.

Nonobstant ce qui précède, l'employé affecté à un poste d'entrée reçoit le salaire correspondant à 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 la nouvelle échelle de traitement.

La rémunération pour horaires particuliers de travail attachée à l'ancien ou au nouveau poste de travail ne doit pas être considérée pour établir le taux de salaire de base à lui être accordé.

12.15

Si le nouveau poste de travail est situé au grade G, H, I, J, K, L ou M, et est supérieur d'au moins deux (2) grades de classement à son ancien poste, le taux de 4.5% prévu à la clause 12.14 b) est haussé à 9%. Le nouveau salaire ne peut dépasser le salaire maximum du nouveau grade. Le grade H est considéré comme un demi-grade de rémunération.

12.16

Un employé qui a travaillé dans les services intérieurs pendant (10) ans et qui a occupé un poste pendant cinq (5) années consécutives a droit, sur recommandation écrite de son directeur de service, d'être dispensé des examens écrits lors d'un concours pour une fonction immédiatement supérieure à la sienne.

12.17

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 de la clause 12.14.

L'employé est admissible à une augmentation statutaire ou à un changement de grade au 1er mai ou au 1er novembre, s'il a complété 1 500 heures régulières de remplacement, à la condition que son rendement soit satisfaisant et sous réserve des clauses 11.04, 11.05 et 11.07.

12.18

Sous réserve de l'application de la clause 12.03, l'employé titularisé à l'emploi de secrétaire, grade F, peut être muté à l'emploi de commis, grades D-F, compte tenu de son ancienneté et en autant qu'il répond aux exigences du poste.

L'employé ainsi muté voit son traitement établi proportionnellement à ses années d'expérience de travail qui sont reliées à la nouvelle fonction.

L'employé affecté à l'emploi de commis-secrétaire, grade F, peut être muté soit à l'emploi de commis, soit à celui de secrétaire, compte tenu de son ancienneté et en autant qu'il répond aux exigences du poste.

ARTICLE 13 - MESURES DISCIPLINAIRES

13.01

L'employeur informe l'employé par écrit de l'avertissement ou du blâme qu'il entend déposer au dossier de l'employé.

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 l'Office du Personnel. A l'occasion de cette audition, l'employé concerné reçoit, quarante-huit (48) heures à l'avance, un avis de convocation dont copie est transmise au syndicat, sauf si l'employé doit être convoqué immédiatement pour des raisons de nature sécuritaire ou préventive.

L'employé peut être accompagné d'un représentant du syndicat. Préalablement à l'audition, l'employé et le représentant syndical peuvent prendre connaissance du dossier.

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.

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 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 Ville de conduire une enquête de la manière jugée à propos.

ARTICLE 14 - PERFECTIONNEMENT

14.01

La Ville et le syndicat conviennent que le perfectionnement est nécessaire en vue d'améliorer l'ensemble de l'organisation par un développement adéquat de ses ressources humaines et ils s'engagent à collaborer à cette fin.

14.02

Suivant ses besoins prioritaires, la Ville prépare des plans de perfectionnement et consulte le syndicat par l'entremise du comité de relations professionnelles.

14.03

La Ville rembourse à l'employé 50% du coût des frais d'inscription, de scolarité et des volumes obligatoires des cours d'études de formation générale et 80% 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 personnel et avoir complété son cours avec succès.

14.04

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

14.05

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

14.06

La Ville 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

a) La semaine de paie est du vendredi d'une semaine au jeudi de la semaine suivante et les employés sont payés le jeudi avant-midi;

b) Si le jeudi est chômé, les employés sont payés la veille;

c) En cas de maladie ou d'accident, le chèque de paie est transmis au domicile de l'employé absent, à condition que l'employé le demande deux (2) jours à l'avance à la section de la paie;

d) L'employé qui part en vacances pour une période de cinq (5) jours ou plus, a le droit de recevoir les paies qui lui sont dues pour la période de vacances, s'il transmet à la section de la paie sa demande écrite au moins deux (2) semaines avant le début de sa période de vacances.

15.02

Les employés sont rémunérés suivant les échelles de traitements annuels prévues pour chaque classe d'emploi à l'annexe "A", annexe qui fait partie intégrante de la convention collective.

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".

Sous réserve de la clause 15.08, les hausses générales de traitement convenues aux clauses 15.03 et 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 clauses 24.07, 24.10 et 27.03.

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 1er janvier 1985, reçoivent une augmentation de 4,5% à compter du 1er janvier 1985 ou de la date de sa nomination s'il est embauché après cette date.

15.04

A compter du 1er janvier 1986, l'employé reçoit une augmentation de 4% de son niveau de traitement atteint le 31 décembre 1985.

15.05

A l'exception des employés qui terminent leur journée normale de travail avant 18h 00, de ceux dont la journée de travail débute entre 6h 00 et 8h 00 du matin, des employés rémunérés en temps supplémentaire, les employés reçoivent une prime de trente-cinq cents (0,35 \$) l'heure, de 16h 00 à 24h 00 et de quarante cents (0,40 \$) l'heure, de 0h 00 à 8h 00, en sus de la rémunération prévue pour leur fonction.

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

Sous réserve des clauses 24.0, 24.10 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 payé sur une base hebdomadaire, 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 de traitement fait partie du salaire.

15.09

Deux (2) échelons ont été ajoutés au début de l'échelle de salaires du grade G. Le nouvel échelon de l'employé dont le grade de rémunération est G, est celui qui lui assure une augmentation de 4,5% du niveau de traitement atteint au 31 décembre 1984.

ARTICLE 16 - HEURES DE TRAVAIL

16.01

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

Les heures normales quotidiennes de travail sont réparties comme suit:

- Entre huit heures (8h 00) et dix-sept heures quinze minutes (17h 15) au cours de la période de la Fête du Travail au 14 juin.
- Entre huit heures (8h 00) et seize heures quarante-cinq (16h 45) au cours de la période du 15 juin à la Fête du Travail.

16.03

L'employé doit prendre un minimum d'une heure (1) et un maximum de deux (2) heures pour la période du repas, soit entre 11h 45 et 14h 15.

16.04

L'employé doit bénéficier de quatre (4) jours de congé hebdomadaire par période de deux 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 - Horaires particuliers

Lorsque la semaine régulière de travail d'un employé est régulièrement majorée tel que prévu aux clauses 16.07 à 16.22 inclusivement, cet employé est rémunéré à taux simple pour chaque fraction d'heure additionnelle comprise dans sa semaine régulière de travail qui excède le nombre d'heures hebdomadaires établi à la règle générale.

Cependant, pour l'employé recyclé à un poste dont l'horaire de travail est régulièrement majoré tel que prévu aux clauses 16.07 à 16.22 inclusivement et dont le traitement est plus élevé que le traitement maximum (incluant la rémunération versée en raison de l'horaire particulier) du nouvel emploi qu'il occupe, la rémunération additionnelle pour horaire particulier de travail ne s'ajoute pas à son traitement. Le traitement de cet employé ne peut cependant être inférieur au traitement maximum (incluant la rémunération versée en raison de l'horaire particulier) rattaché à sa nouvelle fonction.

Pour les fins d'application de cette clause, le nombre d'heures hebdomadaires établi à la règle générale représente trente-trois (33) heures en moyenne.

16.07 - Semaine moyenne de trente-trois heures et demie (33½) distribuées suivant l'horaire établi.

Opérateur de terminal - Police.

16.08 - Semaine moyenne de trente-quatre (34) heures distribuées selon l'horaire établi.

Chef radio-technicien - Police
Technicien en administration du personnel - 1 poste
Instructeur de tir - Police - entraînement

16.09 - Semaine moyenne de trente-quatre (34) heures sur une période de quinze (15) semaines, huit (8) heures par poste de service, les postes étant distribués suivant les besoins, selon l'horaire établi.

Opérateur - Protection contre l'incendie - centre de télécommunications

16.10 - Semaine moyenne de trente-cinq (35) heures incluant les heures effectuées un samedi matin sur deux ou à l'occasion de jours fériés.

A la Cour municipale:

Assistant greffier
Greffier adjoint
Préposé à la perception
Préposé à la section générale
Préposé aux plaintes, mandats et huissiers

16.11 - Semaine de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours de sept (7) heures chacun, avec une (1) heure vingt-cinq (25) pour le repas du midi.

Commis magasinier - Travaux publics - Opérations

16.12 - Semaine de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours de sept (7) heures chacun, distribuées selon les besoins.

Dactylo-réceptionniste - Cabinet de la mairie
Phototechnicien - Police
Technicien - Police

- 16.13 - Semaine de trente-sept (37) heures cinq (5) minutes réparties en cinq (5) jours de sept (7) heures vingt-cinq (25) minutes chacun, distribuées selon les besoins.
-

Aide technique - Urbanisme - Opérations

- 16.14 - Semaine de trente-sept (37) heures trente (30) minutes réparties sur cinq (5) jours de pas plus de sept (7) heures et trente (30) minutes chacun avec une (1) heure et trente (30) minutes pour le repas du midi.
-

Commis - O.M.H.Q.

- 16.15 - Semaine de trente-sept (37) heures cinquante-cinq (55) minutes réparties en cinq (5) jours de sept (7) heures trente-cinq (35) minutes chacun, avec une (1) heure pour le repas du midi.
-

Préposé à l'information - Police

- 16.16 - Semaine de trente-sept (37) heures cinquante-cinq (55) minutes réparties sur cinq (5) jours de pas plus de neuf (9) heures distribuées selon les besoins.
-

Opérateur en informatique

- 16.17 - Semaine de trente-sept (37) heures cinquante-cinq (55) minutes durant la période se situant entre le troisième vendredi de novembre jusqu'au deuxième jeudi d'avril et semaine de trente-cinq (35) heures et trente (30) minutes entre le deuxième vendredi d'avril jusqu'au troisième jeudi de novembre; cependant, l'employé nommé à cet emploi après le 1er octobre 1980 effectue les heures normales de travail prévues à la clause 16.01 entre le deuxième vendredi d'avril jusqu'au troisième jeudi de novembre.
-

Commis-magasinier à l'équipe volante

- 16.18 - Semaine moyenne de trente-sept (37) heures cinquante-cinq (55) minutes réparties selon l'horaire établi.
-

Commis (protocole) - Greffe
Greffier - Cour municipale
Préposé à un équipement récréatif (aréna) - 5 postes - Loisirs et parcs
Préposé au bureau du greffe et du Conseil

16.19 - Semaine moyenne de trente-sept (37) heures cinquante-cinq (55) minutes distribuées selon l'horaire établi.

Commis-vendeur	-	Commission de l'Exposition
Contrôleur de billets	-	Commission de l'Exposition
Premier commis-vendeur	-	Commission de l'Exposition

16.20 - Semaine de trente-sept (37) heures cinquante-cinq (55) minutes distribuées selon les besoins, réparties sur cinq (5) jours consécutifs de pas plus de neuf (9) heures, chacun avec un minimum d'une (1) heure et un maximum d'une (1) heure et trente (30) minutes pour le repas du midi.

Agent du stationnement	-	Circulation et transport
Agent du stationnement - chef de groupe	-	Circulation et transport

16.21 - Semaine moyenne de trente-sept (37) heures cinquante-cinq (55) minutes, par période de deux (2) semaines, les heures de travail étant distribuées suivant les exigences du service et chaque employé bénéficiant de quatre (4) jours de repos par deux (2) semaines.

Aide-technique	-	Circulation et transport
Assistant-percepteur	-	Finances - Droits sur les divertissements
Chef de section	-	Finances - Droits sur les divertissements
Auxiliaire de bureau	-	Finances - Imposition et perception

16.22 - Semaine de trente-sept (37) heures cinquante-cinq (55) minutes réparties en cinq (5) jours de sept (7) heures trente-cinq (35) minutes chacun, avec une (1) heure et vingt-cinq (25) minutes pour le repas du midi.

Chef d'entretien	-	Palais Montcalm
Commis	-	Technique - Equipement
Commis aux divisions extérieures	-	Postes spécifiques
Commis-magasinier	-	Postes spécifiques
Instructeur-examineur	-	Technique - Equipement
Magasinier	-	Postes spécifiques
Maître de poste	-	Finances
Premier commis	-	Prêts et location d'outillage - Technique - Equipement
Préposé au personnel	-	Personnel ouvrier
Préposé aux plans et mesures	-	Travaux publics - Opérations
Technicien	-	Ingénierie - Usine de trait. d'eau

La semaine est du lundi au vendredi, sauf à l'incinérateur où la semaine est du lundi au samedi, pour le premier commis.

16.23 - Nombre d'heures établi à la règle générale distribuées suivant les besoins.

Agent de développement	- Loisirs et parcs
Aide technique	
Auxiliaire aux entrées et sorties	- Organisation du travail et informatique
Chef de section - Agents du stationnement et brigadiers scolaires	- circulation et transport
Chef de section - Equipements récréatifs	- Loisirs et parcs
Commis-vendeur	- Commission de l'Exposition - 2 postes créés - 1983
Dactylographe	- Police - Enquêtes criminelles
Dactylo-réceptionniste	- Police - Enquêtes criminelles
Dépisteur-enquêteur	- Finances - Imposition et perception
Enquêteur	- Circulation et transport
Inspecteur	- Travaux publics, cueil. des ord. ménag.
Inspecteur des bâtisses	- Urbanisme - Permis de construction
Inspecteur-enquêteur	- Loisirs et parcs - Parcs
Premier technicien	
Premier technicien en salubrité et hygiène publique	- Urbanisme
Préposé auxiliaire à un équipement récréatif	- Loisirs et parcs
Préposé à un équipement récréatif	- Loisirs et parcs
Technicien	
Technicien-analyste senior en informatique	
Technicien-analyste en informatique	
Technicien de laboratoires	- Ingénierie - Laboratoires
Technicien en informatique	
Technicien en loisirs	
Technicien en salubrité et hygiène publique	- Urbanisme

Le nombre d'heures de travail par semaine est celui spécifié à la règle générale, distribuées selon les besoins, sur pas plus de cinq (5) jours par semaine, du lundi au vendredi inclusivement, sauf dans le cas du service des loisirs et parcs, où il peut y avoir du travail le samedi et le dimanche, et de la section de la cueillette des ordures ménagères.

16.24

La Ville 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.

16.25 - Discontinuation, octroi ou modification de la rémunération de l'employé régi par les clauses 16.07 à 16.22 inclusivement.

a) Un employé a droit au paiement de la rémunération prévue à la clause 16.06 pour heures irrégulières à compter de la date à laquelle il effectue ses nouvelles heures de travail, ou au plus tard dix (10) jours ouvrables après sa nomination par le Comité exécutif, ou au cas de modification de ses heures de travail autorisée par le Comité exécutif, dès que sa fonction est reconnue comme comportant des heures irrégulières.

b) Toute modification aux heures irrégulières entraîne la modification de la rémunération, conformément à la clause 16.06.

c) Lorsque la rémunération additionnelle prévue à la clause 16.06 est annulée ou réduite, l'employé concerné continue toutefois à recevoir cette pleine rémunération pendant six (6) mois et la moitié de cette rémunération pendant six (6) mois additionnels.

16.26 - Nouveaux horaires

La Ville, après entente écrite avec le syndicat, peut répartir les heures et les jours de travail de tout poste de travail nouveau ou modifié.

Au cas de désaccord entre la Ville et le syndicat, ce dernier peut faire un grief suivant la procédure prévue à la convention.

16.27 - 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 au public doit être assuré de 08h 30 à 12h 00 et de 13h 30 à 16h 45 (13h 30 à 16h 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 la direction de chacun des services.

3- Heures de travail

1- Les heures normales quotidiennes de travail sont réparties comme suit:

- a) entre huit heures (08h 00) et dix-sept heures quinze minutes (17h 15) au cours de la période de la Fête du Travail au 14 juin;
- b) entre huit heures (08h 00) et seize heures quarante-cinq minutes (16h 45) pendant l'été, soit au cours de la période du 15 juin à la Fête du Travail.

2- Les périodes de temps permettant l'étalement des heures d'arrivée et de départ sont les "plages mobiles". Ces périodes sont les suivantes:

entre 08h 00 et 09h 00
entre 11h 45 et 14h 15
entre 16h 15 et 17h 15 (ou entre 15h 45 et 16h 45 pendant l'été)

3- Les périodes de temps où l'employé doit être au travail sont appelées "plages fixes". Ces périodes sont les suivantes:

entre 09h 00 et 11h 45
entre 14h 15 et 16h 15 (ou entre 14h 15 et 15h 45 pendant l'été)

4- Arrivées et départs

L'employé peut étaler ses entrées au travail pendant les plages mobiles, soit entre 8h 00 et 9h 00.

L'employé peut étaler ses sorties du travail pendant la plage mobile de fin d'après-midi, soit entre 16h 15 et 17h 15, ou entre 15h 45 et 16h 45 pendant l'été.

5- Dîner

L'employé doit prendre un minimum d'une (1) heure et un maximum de deux (2) heures pour dîner. Cette période de dîner doit être prise pendant la plage mobile du midi, soit entre 11h 45 et 14h 15.

6- Enregistrement du temps

Tous les employés doivent pointer leur carte de temps ou signer un registre 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 8h 16, son heure de début du travail est considérée comme étant 8h 20. Celui qui pointe à 8h 25 est considéré comme débutant son travail à 8h 25.

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 16h 28 est considéré comme ayant terminé son travail à 16h 25. Celui qui pointe à 16h 25 est considéré comme terminant son travail à 16h 25.

7- Retards

Un employé est considéré comme étant en retard si son heure de début de travail se situe après 9h 00 le matin ou après 14h 15 l'après-midi, ou s'il prend plus de deux (2) heures pour sa période de dîner.

Tous les retards sont calculés, qu'ils soient d'une (1) ou de deux (2) minutes. Un maximum cumulatif de dix (10) minutes de retard par mois peut être toléré; l'utilisation par un employé des dix (10) minutes ou partie des dix (10) 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.

8- Départs hâtifs

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

1- lorsqu'il quitte avant 11h 45 le midi;

2- lorsqu'il quitte avant 16h 15 (ou avant 15h 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.

9- Demi-journées d'absence

L'employé qui n'est pas présent au travail pendant l'une ou l'autre des plages fixes, soit entre 9h 00 et 11h 45 ou entre 14h 15 et 16h 15 (ou entre 14h 15 et 15h 45 pendant l'été), est considéré comme absent pour une période d'une demi-journée.

10- Temps supplémentaire

Nonobstant les articles 16.07 à 16.23 de la convention collective, l'employé est considéré comme ayant effectué du temps supplémentaire si, à la demande de son supérieur:

1- il doit travailler plus de six (6) heures quarante-cinq (45) minutes par jour (ou six (6) heures cinq (5) minutes par jour pendant l'été);

2- il lui est alloué par la direction de son service moins d'une (1) heure pour dîner;

3- il doit débiter son travail avant huit heures (8h 00);

4- il doit terminer son travail après dix-sept heures quinze minutes (17h 15) (ou après seize heures quarante-cinq (16h 45) pendant l'été).

16.28

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 (33) heures.

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 1 716 heures, le traitement annuel de base plus la paie d'ancienneté de l'employé excluant toute rémunération pour régime particulier d'heures de travail.

suit:

Le travail accompli en temps supplémentaire est rémunéré comme

a) du lundi au samedi,

ce travail est rémunéré au taux de 150% pour les quatre (4) premières heures de travail et au taux de 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 200%;

c) un jour férié,

ce travail est rémunéré au taux de 200% et ce, en plus de l'allocation de congé payable;

d) entre minuit et huit heures,

nonobstant le paragraphe a), ce travail est rémunéré au taux de 200%.

17.02

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

17.03

La Ville doit payer un minimum de trois (3) heures au taux de temps supplémentaire à l'employé lorsqu'à la demande de l'employeur, l'exécution du temps supplémentaire débute une (1) heure après les heures régulières de travail ou lorsqu'il n'est pas en continuité avec le début de sa journée normale de travail.

17.04

L'employé requis à l'avance de travailler le samedi, le dimanche ou un jour férié a droit à une indemnité de 13,50 \$ par jour s'il est avisé de l'annulation de cette demande après qu'il ait complété sa journée de travail la veille. Cette indemnité est portée à 14,00 \$ à compter du 1er janvier 1986.

17.05

L'employé requis de se tenir à la disposition de l'employeur en dehors de ses heures normales de travail reçoit, en plus de la rémunération à laquelle il a droit s'il est appelé au travail, une prime de soixante cents (0,60 \$) l'heure le dimanche ou un jour férié (00h 00 à 24h 00) et de cinquante cents (0,50 \$) l'heure en tout autre temps.

17.06

Le paiement du temps supplémentaire est effectué dans les trente (30) jours suivant sa réception à la section de la paie.

17.07

Un employé a droit, s'il en fait la demande, de recevoir en paiement du temps supplémentaire effectué un crédit de congé d'une durée équivalente en tenant compte du taux de temps supplémentaire, sans toutefois accumuler plus de trente-cinq (35) heures à son crédit ou quarante (40) heures si l'horaire hebdomadaire de l'employé excède trente-cinq (35) heures. Ce crédit de congé est reporté d'un exercice financier à un autre. Ces congés doivent être pris par demi-journée(s) à une date choisie par l'employé et approuvée par son supérieur.

Ce crédit de congé est payable au départ de l'employé.

17.08

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

ARTICLE 18 - PAIE D'ANCIENNETE

18.01

L'employé dont l'emploi apparaît à l'annexe A reçoit une paie d'ancienneté attribuée sur la base suivante:

	<u>Par année</u>
a) après cinq ans d'ancienneté,	52,00 \$
b) après dix ans d'ancienneté,	104,00 \$
c) après quinze ans d'ancienneté,	156,00 \$
d) après vingt ans d'ancienneté,	208,00 \$
e) après vingt-cinq ans d'ancienneté,	260,00 \$
f) après trente ans d'ancienneté,	312,00 \$

18.02

Les années d'ancienneté s'établissent au 1er mai de chaque année. Pour l'établissement de la paie d'ancienneté, les années d'ancienneté sont celles complétées le ou avant le 1er septembre de l'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 Fête Nationale (24 juin);
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.

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, tel l'emploi d'opérateur au centre de télécommunications du service de protection contre l'incendie et l'emploi d'opérateur de terminal au service de police, a droit:

a) à la rémunération d'une journée régulière de travail ou à 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

L'opérateur du centre de télécommunications du service de protection contre l'incendie, lorsqu'il décide de prendre un congé en compensation d'un jour férié peut, si les besoins du service le permettent, céder ce congé deux (2) mois précédant la date du jour férié.

19.06

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).

19.07

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

19.08

La Ville 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.

19.09

Lorsque les congés de la Fête Nationale le 24 juin et de la Fête du Canada le 1er juillet sont chômés le mardi ou le jeudi, la Ville accepte que les employés travaillant selon l'horaire normal et qui ne sont pas requis de travailler le lundi ou le vendredi selon le cas, puissent prendre congé. L'employé a le choix d'utiliser les congés qu'il possède à son crédit ou un congé sans solde.

19.10

Si un congé en compensation de la Fête Nationale le 24 juin est utilisé, il doit être pris le jour ouvrable qui précède ou qui suit ce jour férié.

ARTICLE 20 - VACANCES

20.01

L'employé a droit à des vacances annuelles payées dont la durée est répartie comme suit:

a) de deux semaines (10 jours ouvrables) s'il compte moins d'un (1) an et quatre (4) mois d'ancienneté,

b) de trois semaines et un jour (16 jours ouvrables) s'il compte un (1) an et quatre (4) mois ou plus d'ancienneté;

c) de trois semaines et deux jours (17 jours ouvrables) s'il compte trois (3) ans et quatre (4) mois ou plus d'ancienneté;

d) de quatre semaines (20 jours ouvrables) s'il compte quatre (4) ans et quatre (4) mois ou plus d'ancienneté;

e) de quatre semaines et deux jours (22 jours ouvrables) s'il compte dix-sept (17) ans et quatre mois ou plus d'ancienneté;

f) de cinq semaines (25 jours ouvrables) s'il compte dix-huit (18) ans et quatre (4) mois ou plus d'ancienneté;

g) de six semaines (30 jours ouvrables) s'il compte trente-deux (32) ans et quatre (4) mois ou plus d'ancienneté.

20.02

Dans le cas où un employé entre au service de la Ville après le 1er 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 1er mai suivant, jusqu'à concurrence de deux (2) semaines.

20.03

Pour les fins de cet article, l'année est du 1er mai au 30 avril suivant. Les vacances doivent être prises au cours des douze (12) mois commençant le premier mai de chaque année. L'employé qui a un solde de vacances de cinq (5) jours ou moins au 30 avril doit les prendre avant le 31 mai suivant.

Sous réserve du paragraphe précédent, les vacances gagnées au cours d'une année doivent être prises au cours de cette même année, sauf s'il y a eu autorisation écrite du directeur du service du personnel, du directeur général ou du Comité exécutif, de les avancer ou de les reporter en totalité ou en partie.

20.04

Outre les vacances auxquelles l'employé a droit selon la clause 20.01, les vacances accumulées selon la convention pour la période contractuelle expirée le 30 avril 1972 et à son crédit au 30 avril 1972 et non utilisées depuis cette date lui demeurent acquises et peuvent être prises au rythme d'une (1) semaine par année. Toutefois, avec l'autorisation de son directeur de service, l'employé peut les prendre à raison de plus d'une (1) semaine par année.

20.05

L'employé qui quitte définitivement le service de la Ville 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.

L'employé quittant le service doit rembourser la Ville de la valeur en espèces des vacances prises en trop, en proportion du service non accompli.

20.06

Les dates des vacances sont sujettes à l'approbation du directeur du service qui peut les modifier lorsque les besoins l'exigent; l'employé est informé des motifs justifiant une modification ou un refus de demande de vacances. Les vacances doivent être établies en tenant compte du désir et de l'ancienneté des employés, en autant que les besoins du service le permettent. Les congés de vacances doivent être pris par demi-journée(s) ou multiple de demi-journée(s).

20.07

Les employés doivent formuler 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

L'employé qui entre en service avant le 15 du mois ou l'employé qui quitte le service après le 15 du mois a droit au crédit de vacances prévu pour ce mois.

20.10

Pour les employés dont la semaine normale de travail est composée de moins ou plus de cinq (5) jours ouvrables, les crédits de vacances sont alloués sur la base des heures travaillées.

20.11

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 avant le 1er mai suivant, ou avant le 31 mai suivant si son solde de vacances est de cinq (5) jours ou moins au 30 avril;

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 avant le 1er mai suivant.

20.12

L'employé rappelé au travail alors qu'il est en vacances pour une période de cinq (5) jours ou plus est rémunéré au taux de temps double pour les heures effectuées. Il a droit à la rémunération d'un minimum de trois (3) heures.

20.13

L'employé absent pour cause de maladie ou accident autre qu'une maladie ou accident de travail, qui désire avancer ses vacances ou partie de ses vacances de l'année en cours pour couvrir ladite absence, doit en faire la demande par écrit au directeur du service du personnel. Si cette demande est accordée, l'employé est considéré absent en congé de vacances annuelles et non pas absent en congé de maladie pour la durée de ses vacances annuelles ainsi avancées.

20.14

L'employé qui cesse d'être à l'emploi de la Ville a droit au paiement de ses vacances acquises et non prises, au prorata du nombre de mois de service accomplis depuis le 1er mai précédant son départ; au cas de décès de l'employé, ce paiement est effectué à ses ayants droit.

ARTICLE 21 - CONGES SPECIAUX

21.01

L'employé peut s'absenter de son travail pour cause de naissance, mariage, mortalité dans sa famille et également pour d'autres raisons et ce, sans perte de salaire, si le crédit d'absence ci-après prévu n'est pas épuisé.

21.02

Il est accordé à chaque employé un crédit cumulatif de cinq douzièmes de jour par mois pour chaque mois durant lequel il est au service de la Ville. Ce crédit d'absence est cumulatif jusqu'à concurrence de cinq (5) semaines.

21.03

Si ce crédit est réduit par des absences, il continue ou recommence à s'accroître jusqu'à ce que le maximum de cinq (5) semaines soit de nouveau atteint.

21.04

Les absences sont calculées à raison d'un douzième de jour par demi-heure ou fraction de demi-heure d'absence. Pour l'employé dont l'horaire normal de travail comporte l'obligation de travailler trente-sept (37) heures trente (30) minutes ou plus par semaine, les absences sont calculées à raison d'un seizième de jour par demi-heure ou fraction de demi-heure d'absence.

21.05

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.

21.06

L'employé qui entre en service avant le 15 du mois ou l'employé qui quitte le service après le 15 du mois a droit au crédit de congés spéciaux prévu pour ce mois.

21.07

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. L'employé remet à la Ville l'indemnité de remplacement de salaire qui lui est versée.

21.08

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

21.09

Toute demande de congé sans solde doit être transmise par l'employé à son directeur de service; la demande doit être justifiée. Les congés de trois (3) jours et moins peuvent être autorisés par le directeur du personnel et ceux de cinq (5) jours et moins par le directeur général; les congés de plus de cinq (5) jours peuvent être autorisés par le Comité exécutif.

ARTICLE 22 - CONGES POUR AFFAIRES PUBLIQUES

22.01

Sur demande écrite, la Ville 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 municipal 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 Charte de la Ville; lorsque différentes de celles qui précèdent, priment sur ces dernières dans le cas d'une élection municipale à la Ville de Québec.

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 Ville 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 Ville verse à l'employée ayant accompli un (1) an de service au moment de son accouchement et dont la grossesse se rend à terme, les indemnités suivantes:

a) la différence entre 95% de son traitement hebdomadaire de base pour chacune des deux (2) premières semaines du congé prévu à la clause 23.01 et 50% de l'indemnité s'appliquant au délai de carence précédant la période d'admissibilité aux prestations d'assurance-chômage;

b) la différence entre 95% de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-chômage à laquelle elle a droit, jusqu'à un maximum de quinze (15) semaines, sur présentation de ses bordereaux de prestations;

c) 95% de son traitement hebdomadaire de base pour chacune des trois (3) semaines suivant la période de quinze (15) semaines prévue au paragraphe b) de cette clause.

L'employé qui, au 1er septembre 1985, est en congé conformément à la clause 23.01, a droit aux indemnités prévues aux paragraphes précédents de cette clause. Le paiement de ces indemnités est conditionnel à l'acceptation de la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada.

23.07

Le traitement hebdomadaire de base inclut 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 Ville pour la période des vingt (20) semaines prévues à la clause 23.01 et pour les six (6) semaines de prolongation prévues à la clause 23.11 s'il y a lieu.

La Ville retient également la cotisation syndicale et la prime d'assurance-vie du syndicat pendant la même période, 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 prévu aux clauses 23.01, 23.15 ou 23.16 d'une période de six (6) semaines. Dans un tel cas, elle doit en informer le directeur 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 ou le plus tôt possible s'il s'agit d'un congé pris conformément aux clauses 23.15 et 23.16.

Lorsque l'employée ne reprend pas l'exercice de ses fonctions après les six (6) semaines de prolongation, son poste peut être considéré vacant et elle voit alors son nom inscrit sur la liste d'aptitude pour l'emploi qu'elle exerçait.

23.12

L'employée peut, en outre, prolonger son congé de maternité par un congé sans traitement n'excédant pas deux (2) ans de la date de l'accouchement. En tel cas, l'employée doit, au moins trois (3) semaines précédant la fin du congé prévu à la clause 23.01 ou 23.11, préciser par écrit au directeur du service du personnel avec copie à son directeur de service, la durée du congé désiré.

23.13

Si l'employée ne réintègre pas son emploi à la suite du congé sans traitement prévu à la clause 23.12, elle est considérée comme ayant remis sa démission.

L'employée qui réintègre le service municipal à la suite du congé sans traitement prévu à la clause 23.12, 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 la partie des indemnités hebdomadaires prévues à la clause 23.06, correspondant aux trois (3) semaines de son congé.

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 la partie des indemnités hebdomadaires prévues à la clause 23.06, correspondant aux cinq (5) semaines de son congé.

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.

ARTICLE 24 - MALADIES ET ACCIDENTS

MALADIES ET ACCIDENTS IMPUTABLES AU TRAVAIL

24.01

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

24.02

La Ville paie en outre à l'employé la différence entre le salaire net régulier attaché à sa fonction et les prestations salariales versées, le cas échéant, en vertu de la clause 24.01, depuis le premier jour de l'incapacité jusqu'à la plus rapprochée des deux dates suivantes:

a) soit la date de réadmission au travail;

b) soit la date du premier jour du mois suivant une période continue de six mois d'invalidité alors qu'il devient admissible à une prestation d'invalidité en vertu du Régime de Rentes des Employés de la Ville de Québec établi par son règlement no 1813 et ses amendements, ou deviendrait admissible à une telle prestation s'il participait au régime.

24.03

a) En cas de maladie professionnelle ou d'accident de travail, l'employé reçoit de l'employeur une prestation dont le montant, augmenté des indemnités autrement payables, est tel que le revenu net de l'employé, au cours de l'année civile, est égal au salaire net régulier qu'il aurait reçu s'il était au travail.

b) Le salaire net régulier s'entend du salaire régulier attaché à la fonction de l'employé, le tout diminué de la somme des prélèvements faits aux fins de l'impôt, aux fins des régimes publics et de son régime supplémentaire de rentes.

c) Le revenu net de l'employé s'entend de la somme, pour l'année, des indemnités de remplacement du revenu payables en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, de son salaire et de sa prestation telle que déterminée au paragraphe a), diminuée des contributions perçues aux fins du régime supplémentaire de rentes de la Ville et des prélèvements qui auraient dû être effectués aux fins de l'impôt et des régimes publics sur un montant de salaire annuel égal au total de son salaire et de sa prestation reçue en vertu du paragraphe a).

d) Pour fins de commodité administrative, les paiements effectués par l'employeur, à compter du début de l'invalidité, sont régis par les dispositions suivantes:

1- l'employé reçoit à chaque période de paie:

- un montant représentant la compensation payable en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles que l'employeur lui verse pour le compte de la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail du Québec;

- un montant net égal à la différence entre son salaire net régulier pour la période et les indemnités de remplacement du revenu payables en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles en acompte sur la prestation à laquelle il a droit.

24.04

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 Ville 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 à la clause 24.07.

24.05

L'indemnité versée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles à un employé remplacé par la Ville à une autre occupation, à compter de son remplacement prévu à la clause 24.04 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.

24.06

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 de la clause 24.01, le salarié bénéficie des avantages prévus aux clauses de cette section.

24.07

L'employé remplacé à un emploi d'un grade inférieur en application des dispositions de la clause 24.04 a):

1. continue de toucher son ancien traitement et

2. reçoit les augmentations statutaires prévues pour son ancien traitement jusqu'à ce qu'il ait atteint 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 d'invalidité en vertu du Régime de Rentes des Employés de la Ville, ou à la date où il a commencé à retirer une prestation d'invalidité en vertu dudit régime, si ce remplacement est effectué après qu'il ait retiré une telle prestation, et, en outre,

3. bénéficie de cinquante pourcent (50%) des augmentations générales pour le grade auquel son emploi est maintenant attaché.

Après que son salaire et celui attaché à sa nouvelle occupation sont rejoints, il est rémunéré selon le salaire attaché à sa nouvelle occupation.

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

Toutefois, le fonctionnaire bénéficie de cent pourcent (100%) des augmentations générales pour le grade auquel son emploi est attaché au moment de l'accident.

a) S'il est blessé au cours d'un attentat direct ou indirect contre sa personne ou d'autres employés de la Ville, par suite de l'exercice de ses fonctions ou d'actes posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions;

b) S'il agit comme constable spécial en conformité avec la Loi de police ou s'il exerce simultanément et conjointement ses fonctions avec un ou plusieurs policiers et qu'un constable blessé dans les mêmes circonstances aurait droit à ce bénéfice.

MALADIES ET ACCIDENTS NON IMPUTABLES AU TRAVAIL

24.08

a) L'employé régulier non permanent et l'employé ayant un an (1) ou moins de service bénéficient d'une demi-journée ($\frac{1}{2}$) par mois en cas de maladie ou d'accident dûment constatés dont ils sont victimes et qui les empêchent de remplir leurs fonctions. En nul cas, l'employé régulier non permanent ne peut accumuler plus de cinq (5) jours de crédit de maladie au cours de la période du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.

L'employé régulier non permanent et l'employé ayant un (1) an ou moins de service a droit à 60% de son salaire régulier pour une période n'excédant pas quinze (15) semaines. Toutefois, il doit utiliser, au préalable, tous ses crédits de maladie et, ceux-ci diminuent d'autant la période de quinze (15) semaines prévue au présent alinéa.

Aux fins de l'application du paragraphe précédent et nonobstant la clause 24.16, une période d'absence est considérée comme la continuation d'une période antérieure:

- si l'employé s'absente pour la même maladie au cours des trois (3) mois suivant son retour au travail, ou
- si l'employé s'absente pour une nouvelle maladie au cours du mois suivant son retour au travail.

Les dispositions de la section a) de cette clause s'appliquent rétroactivement au 1er septembre 1985.

b) L'employé régulier qui entre en service avant le 15 du mois a droit au crédit de maladie prévu pour ce mois. Et 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 maladie au cours de ce mois.

c) L'employé permanent ayant un (1) an ou plus de service dans la même situation jouit du plein salaire attaché à sa fonction jusqu'à celle des deux dates suivantes 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 à une prestation d'invalidité en vertu du Régime de Rentes des Employés de la Ville établi par son règlement no 1813 et ses amendements, ou deviendrait admissible à une telle prestation s'il participait au régime.

24.09

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

b) Dans le cas d'une incapacité permanente, l'employé ainsi déplacé à un emploi d'un grade inférieur a droit à une rémunération établie conformément à la clause 24.10.

24.10

L'employé déplacé à un emploi d'un grade inférieur par suite de l'application des dispositions de la clause 24.09 a) en cas d'incapacité permanente:

1. continue de toucher le taux de salaire qu'il recevait à la date de son remplacement, si ce remplacement est effectué avant qu'il ait retiré une prestation d'invalidité en vertu du Régime de Rentes des Employés de la Ville ou à la date où il a commencé à retirer une prestation d'invalidité en vertu dudit régime, si ce remplacement est effectué après qu'il ait retiré une telle prestation, et, en outre,

2. bénéficie de cinquante pourcent (50%) des augmentations générales pour le grade auquel son emploi est maintenant attaché.

Après que son salaire et celui attaché à sa nouvelle occupation se sont rejoints, il est rémunéré selon le salaire attaché à sa nouvelle occupation.

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

DISPOSITIONS ADDITIONNELLES

24.11

Sous réserve des dispositions du Régime de Rentes des Employés de la Ville, 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 pas normalement être reportées au-delà du 30 avril d'une année pour cause d'absence en maladie ou pour accident. De plus, l'employé non permanent ou l'employé ayant un (1) an ou moins de service au début de sa période d'absence en maladie n'est pas admissible à la prestation prévue au paragraphe c) de la clause 24.08.

24.12

Un employé à qui la Ville est tenue de verser des prestations salariales en vertu de cet article, à la suite d'un accident, doit pour bénéficiaire 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 Ville 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 Ville 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 Ville de Québec.

24.13

a) Règle générale, l'employeur n'exige un certificat médical que pour les absences de trois (3) jours ouvrables ou plus.

b) Dans le cas d'abus et d'absences répétées d'un employé, le directeur du 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 Ville dans les plus brefs délais. Tout diagnostic demeure au dossier médical de l'employé.

24.14

Au cas de désaccord entre le médecin de l'employé et le médecin de la Ville, l'employé ou le syndicat peut demander l'arbitrage médical devant un arbitre-médecin choisi d'un commun accord par l'employeur et le syndicat. A défaut d'entente, cet arbitre-médecin est nommé par le ministre du travail. La décision de l'arbitre-médecin est finale; les honoraires de ce dernier sont payés à parts égales par l'employeur et le syndicat.

24.15

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 sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

24.16

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

- si l'employé s'absente pour la même maladie au cours des douze (12) mois suivant son retour au travail, ou

- si l'employé reprend le travail à titre d'essai ou avec des restrictions physiques ou médicales, et qu'il s'absente pour la même maladie au cours des vingt-quatre (24) prochains mois.

24.17

Les conditions et le mode de paiement du solde des crédits de maladie tels qu'établis à la clause 14.04 de la convention liant les parties du 1er mai 1969 au 30 avril 1972 demeurent, les versements annuels étant toutefois effectués à la première paie versée en mai de chaque année.

24.18

Les parties acceptent que tout employé de la Ville devenu inapte à l'emploi qu'il occupait antérieurement à sa maladie ou son accident, mais qui est apte à occuper un poste de travail couvert par le certificat d'accréditation détenu par le syndicat, peut y être affecté, compte tenu des droits des autres employés. Le syndicat en est informé par écrit ou lors du Comité de Relations Professionnelles, avant toute affectation.

Aux fins d'un tel remplacement, les dispositions de la clause 27.02 s'appliquent mutatis mutandis.

24.19

Les compensations ou prestations salariales prévues par la convention au cas de maladie ou d'accident ne s'ajoutent pas aux compensations ou prestations salariales et aux rentes payables en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, de la Loi sur l'assurance-automobile, de la Loi d'indemnisation des victimes d'actes criminels et 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.

24.20

Le salarié absent pour cause de maladie ou d'accident, qui désire avancer ses vacances ou partie de ses vacances pour couvrir ladite absence, doit en faire la demande par écrit. Si cette demande est accordée, l'employé est considéré absent en congé de vacances annuelles, et non pas absent en congé de maladie, pour la durée de ses vacances annuelles ainsi avancées.

24.21

L'employé qui désire prolonger la période d'absence compensée à plein salaire prévue aux clauses 24.02 et 24.08 c), peut le faire après autorisation par le directeur du personnel, en utilisant tous les crédits de vacances, de congés spéciaux et de temps compensé auxquels il a droit. Lorsque l'employé n'utilise qu'une partie des congés auxquels il a droit, le nombre de jours à plein salaire payables entre la fin de sa période de prolongation et le premier jour du mois suivant, ne doit pas excéder le nombre de jours à plein salaire qui seraient payés entre la fin de la période de six (6) mois à plein salaire et le premier jour du mois suivant, s'il n'y avait pas de prolongation.

24.22

En cas d'incapacité temporaire rendant l'employé inapte à remplir son occupation habituelle et régulière, mais lui permettant de remplir une autre occupation convenant à son niveau de qualifications, la Ville peut le replacer à une telle occupation qu'il doit accepter sous peine de perdre les avantages prévus en cas de maladies et d'accidents imputables ou non au travail, sans préjudice toutefois à ses droits en vertu de la Loi des accidents du travail; lorsqu'il accepte un tel remplacement, l'employé reçoit alors le salaire rattaché à sa fonction régulière.

24.23

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 personnel.

24.24

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, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des actes criminels, ou de service dans les forces armées.

24.25

L'employeur et le syndicat conviennent d'élaborer un programme d'aide à l'intention des employés qui sont aux prises avec des problèmes d'alcoolisme ou de toxicomanie.

24.26

L'employé qui bénéficie d'une prestation d'invalidité payée en vertu du régime de rentes des employés de la Ville et qui ne reprend pas le travail, cesse d'accumuler ses crédits de congés de vacances et de congés spéciaux, à compter du début du paiement de cette prestation.

ARTICLE 25 - ASSURANCE COLLECTIVE

25.01

A compter du 1er octobre 1985, la Ville paie quarante-cinq pourcent (45%) du coût de la prime de la police d'assurance-maladie en vigueur depuis le 1er juillet 1985. A compter du 1er juillet 1986, ce pourcentage est majoré à 47%.

Le coût additionnel de tout avantage supérieur à ceux prévus à la police d'assurance en vigueur à compter du 1er juillet 1985, est défrayé en totalité par l'employé.

Tous les employés réguliers sont tenus d'y participer à moins d'autorisation spéciale.

25.02

En contrepartie des avantages prévus à l'article 24 de la convention collective, le rabais consenti à la Ville par la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada, et devant être remis aux employés, est utilisé pour diminuer la contribution de l'employé au régime d'assurance collective.

25.03

Les dividendes éventuels seront utilisés soit à la réduction des primes, soit à l'accroissement des bénéficiaires couverts, après entente entre les parties.

25.04

L'employé retraité ayant moins de soixante-cinq (65) ans d'âge peut participer à cette police d'assurance-maladie. Il doit payer cent pourcent (100%) du coût des bénéficiaires de cette police. Cependant, pour l'employé qui prend sa retraite à compter du 1er novembre 1980 et qui est âgé entre soixante ans (60) et soixante-cinq (65) ans, la Ville paie le même coût que celui qu'elle assume pour l'employé régulier conformément à la clause 25.01.

ARTICLE 26 - REGIME DE RENTES

26.01

Le régime de rentes et de prestations au cas d'invalidité ou de décès, connu sous le nom de "Régime de rentes des employés de la Ville de Québec" et établi par le règlement numéro 1813 de la Ville de Québec et ses amendements, continue de s'appliquer et est modifié de la façon suivante:

a) la rente de retraite est indexée à compter du 1er 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 est 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 sont à déterminer.

26.02

Le régime constitue une condition de travail négociable à l'occasion du renouvellement de la convention collective de travail et, pour la durée de la convention, son interprétation et son application sont sujettes à la procédure de grief et d'arbitrage prévue à l'article 6.

26.03

L'employeur informe chaque employé de son cumulatif de crédit de rente et de ses contributions au régime de rentes des employés de la Ville de Québec.

26.04

Un nouveau régime de rentes est mis en vigueur pour les employés nommés réguliers après le 1er 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 1er janvier, proportionnellement au nombre de mois écoulés depuis la retraite au cours de l'année précédente.

d) la contribution de l'employé sera fixée à 5.0% de son salaire jusqu'au maximum des gains admissibles et de 6.5% de l'excédent. La contribution de l'employeur est fixée à 7.2%.

26.05

D'ici le 1er mai 1986, le comité de négociation se réunira pour déterminer les modalités d'application du paragraphe c) de la clause 26.01 et négociera également les avantages du nouveau régime de rentes qui ne sont pas prévus à la clause 26.04 mais que les contributions totales de l'employé et de l'employeur prévues au paragraphe d) de la clause 26.04 permettent d'accorder.

ARTICLE 27 - CHANGEMENTS TECHNIQUES ET TECHNOLOGIQUES,
FUSIONS ET AUTRES TRANSFORMATIONS

CHANGEMENTS TECHNIQUES OU TECHNOLOGIQUES

27.01

L'employé ne peut être congédié pour cause de changements techniques ou technologiques, de modifications dans les structures des services de la Ville ou de manque de travail.

Un transfert de compétence à un autre corps public ne constitue pas un changement ou une modification au sens du présent article et est régi par les clauses 27.10 et les suivantes.

27.02

Si l'administration abolit ou modifie une fonction remplie par un employé pour cause de changements techniques ou technologiques ou de modifications dans les structures des services, elle en informe le syndicat un mois à l'avance, à moins d'entente entre les parties intéressées. Les parties discutent alors de la nouvelle affectation de l'employé et des mesures à prendre pour lui permettre, le cas échéant, de se réadapter et de lui assurer, eu égard à ses aptitudes et aux nécessités du service, l'opportunité d'acquérir aux frais de la Ville l'entraînement nécessaire; au cas de désaccord, la mésentente est considérée comme un grief.

27.03

L'employé replacé à un emploi d'un grade inférieur par suite de l'application des dispositions de la clause 27.02 ou transféré d'une autre unité de négociation par suite de ces mêmes changements reçoit une rémunération établie comme suit:

1. il continue de toucher son ancien traitement et
2. reçoit les augmentations statutaires prévues pour son ancien traitement jusqu'à ce qu'il ait atteint l'échelon maximum de son ancien traitement et, en outre,
3. il bénéficie des augmentations générales pour le grade auquel son emploi était antérieurement attaché.

27.04

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

27.05

Les clauses précédentes s'appliquent seulement aux employés permanents ou réguliers couverts par le certificat d'accréditation détenu par le syndicat.

FUSIONS

27.06

A l'occasion de l'annexion ou de la fusion d'une autre ville avec la Ville de Québec, sous réserve des dispositions du Code du Travail et de toute loi de fusion, le salarié, dont les services étaient utilisés d'une manière régulière et présumée permanente pour le fonctionnement des services de la Ville fusionnée ou annexée, est intégré au personnel de la Ville de Québec, selon les modalités prévues ci-après.

27.07

Lors de son intégration, l'employé est nommé:

a) soit immédiatement à un poste de travail similaire à celui qu'il occupait déjà avant la fusion ou annexion, lequel poste est rattaché et ajouté à l'effectif régulier à cause de la fusion ou de l'annexion;

b) soit à un poste de travail vacant ou nouveau de l'effectif de l'un des services de la Ville de Québec, auquel cas les représentants des parties discutent de l'affectation définitive de l'employé préalablement à cette affectation; au cas de désaccord, la mésentente est considérée comme un grief.

Tel salarié ne pouvant être nommé en conformité avec les dispositions des paragraphes précédents de cet article est intégré en surnombre en attendant de pouvoir être nommé à un emploi spécifique.

L'employé intégré en surnombre ne peut refuser d'effectuer les tâches auxquelles il est affecté selon ses qualifications. S'il refuse d'accomplir telles tâches, il est provisoirement mis en disponibilité, sans rémunération, en attendant d'être nommé à l'un ou l'autre des postes auxquels il prétend, en conformité avec les dispositions de la convention collective.

27.08

L'ancienneté acquise à l'emploi d'une ville fusionnée ou annexée est considérée acquise à la Ville de Québec, selon les dispositions de la convention collective des fonctionnaires régissant l'ancienneté.

27.09

L'employé contribue, dès son intégration, au régime de rentes des employés de la Ville, en autant qu'il satisfait à ses conditions, s'il ne participe pas déjà à un régime supplémentaire de rentes déjà enregistré, sous réserve des dispositions de la Loi des régimes supplémentaires de rentes.

27.10 - Opportunité de remplacement

a) Nonobstant les dispositions de l'article 12, dans tous les cas de transfert de compétence comportant le transfert des employés, la Ville convient de nommer, sur la base de leurs qualifications, à des postes devant être comblés à brève échéance, les employés réguliers ou permanents exprimant le désir de demeurer à l'emploi de la Ville et ce, après consultation avec le syndicat et sous réserve de son approbation.

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

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

1. s'il est qualifié pour les tâches de bureau ou
2. s'il peut être recyclé eu égard à ses aptitudes et aux nécessités à brève échéance des services,

est nommé à un poste vacant ou affecté en surnombre à l'un des services municipaux, ce surnombre étant résorbé à la première vacance à un emploi convenant à ses qualifications ou pour lequel il est recyclé.

d) Au cas de nomination à un emploi selon l'un ou l'autre des trois paragraphes précédents, l'employé est nommé au taux de salaire qu'il reçoit à son emploi pour la Ville ou, si déjà transféré, au taux de salaire qu'il recevrait s'il était demeuré à son emploi pour la Ville. Cependant, si ce taux qu'il reçoit ou qu'il devrait recevoir est inférieur à l'échelon maximum, il reçoit le taux de cet échelon maximum.

Nonobstant le paragraphe précédent, dans les cas des employés réguliers ou permanents exerçant des emplois de bureau antérieurement au transfert de compétence, la clause 27.03 s'applique.

Le terme "employés exerçant des emplois de bureau" utilisé au paragraphe précédent signifie et comprend aussi bien les titulaires des emplois subalternes et intermédiaires que ceux des emplois supérieurs, qui effectuent ou participent, à quelque degré que ce soit, à l'exécution, à la surveillance ou à la direction d'un travail général de bureau, à l'exclusion toutefois de ceux requis de posséder une formation de niveau universitaire. Il comprend notamment l'aide de bureau et messenger, le magasinier, le maître de poste, le dactylographe, le sténographe, le commis, le premier commis, l'aide-administratif, le comptable, l'acheteur, le chef de bureau.

e) Le recyclage d'un employé est régi par la clause 27.02.

27.11 - Intervention de la Ville

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

27.12 - Employés transférés

Sous réserve des dispositions de la clause 27.15, l'employé transféré à la Communauté urbaine ou à tout autre corps public cesse d'être considéré un salarié de la Ville pour les fins de la convention collective à la première des deux dates suivantes:

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

27.13 - Disposition des crédits de vacances et de maladie

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

Les vacances et les sommes dues à un employé pour crédits de maladie en raison de services rendus alors qu'il était à l'emploi de la Ville restent à son crédit et sont payables par la Ville, directement ou par l'entremise de la Communauté ou du corps public concerné, selon les modalités et conditions prévues à la convention, tout comme s'il était demeuré à l'emploi de la Ville.

27.14 - Régime de rentes

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

L'employé transféré à la Communauté ou à un autre corps public et quittant leur service pour réintégrer le service de la Ville doit demander le transfert de ses bénéfices accumulés au régime de rentes des employés de la Communauté ou du corps public concerné, ceci étant une condition de sa réintégration.

27.15 - Employés en service détaché

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

ARTICLE 28 - PROTECTION DU TRAVAIL

28.01

La Ville 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'a 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 Ville informe le syndicat avant de conclure un contrat pour de l'aide temporaire.

5

ARTICLE 29 - DOMICILE DES EMPLOYES

Les employés embauchés avant le 1er avril 1983 peuvent établir leur domicile à l'extérieur des limites de la Ville à condition que cela ne constitue pas une cause d'absences ou de retards et en autant que l'établissement de leur domicile près des lieux ou aux lieux du travail ne constitue pas une exigence pour l'accomplissement satisfaisant de leur travail.

L'employé embauché à compter du 1er avril 1983 doit, comme condition du maintien de son emploi, établir son domicile dans les limites de la Ville de Québec au plus tard six (6) mois après sa nomination à titre d'employé permanent et l'y conserver.

ARTICLE 30 - ALLOCATIONS D'AUTOMOBILE ET DE TRANSPORT; STATIONNEMENT

30.01

L'employeur détermine les moyens de transport qui doivent être utilisés par un employé dans l'exécution de ses fonctions. L'employé n'est toutefois pas tenu d'utiliser son automobile personnelle.

30.02

L'employé dont l'exercice des fonctions nécessite l'usage habituel d'une automobile et qui accepte d'utiliser son automobile personnelle, a droit à une allocation établie eu égard à l'utilisation annuelle qui en est faite, et conformément à l'échelle apparaissant à l'annexe B de la convention. Le paiement de cette allocation est fait mensuellement selon l'usage établi, pour chaque mois ou partie de mois au cours duquel l'employé a droit de recevoir telle compensation. Lorsqu'il s'agit d'une partie de mois, l'allocation payable est calculée au prorata du nombre de jours ouvrables de ce mois.

30.03

Pour recevoir ou continuer de recevoir une allocation d'automobile mensuelle de base, tout nouvel employé ou tout employé muté ou promu doit:

- a) fournir ou avoir fourni un relevé de kilométrage s'échelonnant pendant une période de deux (2) mois, effectué conformément à la méthode décrite à la clause 30.18 et jugé représentatif par la Ville;
- b) y être autorisé par une résolution du Comité exécutif;
- c) être muni, en tout temps, d'un permis de conduire valide;

d) être détenteur d'une assurance de classe plaisir et affaire et avoir remis une preuve de cette assurance à l'employeur;

e) fournir, sur demande, tout autre relevé de kilométrage.

L'employé doit continuer d'effectuer un relevé de kilométrage jusqu'à ce que le Comité exécutif prenne une décision concernant son allocation d'automobile.

30.04

L'employé qui effectue entre 1 600 et 1 800 kilomètres par année et dont les sorties sont très fréquentes est admissible à une allocation d'automobile basée sur la catégorie numéro 1 apparaissant à l'annexe B.

30.05

L'employé qui effectue 1 800 kilomètres et plus dans l'exercice de ses fonctions est admissible à une allocation d'automobile déterminée selon le kilométrage annuel parcouru et basée sur l'une des quatre (4) catégories apparaissant à l'annexe B.

30.06

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

30.07

Un montant de 5,00 \$ par mois est ajouté à l'allocation de base lorsque l'employeur installe un poste-émetteur fixe dans l'automobile de l'employé.

30.08

Un montant de 20,00 \$ par mois est ajouté à l'allocation de base lorsque l'employé doit transporter fréquemment de l'équipement ou du matériel excédant un poids de 25 kilogrammes ou encore un ou des passagers. Le directeur du personnel peut également autoriser le paiement de ce montant lorsque l'employé doit transporter fréquemment du matériel encombrant ou malpropre. Une seule indemnité de 20,00 \$ est payable à l'employé mensuellement.

30.09

Une indemnité horaire de 1,60 \$ est payée, en sus de l'allocation d'automobile mensuelle de base, pour toute heure de recensement de circulation effectuée par un employé à la demande de la Ville, entre le 1er novembre et le 31 mars.

30.10

La Ville rembourse à l'employé qui reçoit une allocation d'automobile, le loyer du stationnement qu'il peut être appelé à payer au stationnement désigné par la Ville.

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

30.11

Le paiement de l'allocation d'automobile est discontinué dès qu'un employé quitte le service de l'employeur, est muté ou promu.

L'employeur peut discontinuer le paiement de l'allocation d'automobile d'un employé, moyennant un préavis de deux (2) mois. L'employé qui n'accepte plus d'utiliser son automobile dans l'exercice de ses fonctions doit donner un préavis de deux (2) mois à son directeur de service avec copie au directeur du service du personnel.

30.12

L'employé absent en congé de maladie continue de recevoir son allocation de base pour les trente (30) premiers jours de calendrier de son absence; par la suite, son allocation est discontinuée jusqu'à son retour au travail.

30.13

L'allocation d'automobile couvre toute dépense afférente à l'usage d'une automobile par un employé dans l'exercice de ses fonctions et aucune autre réclamation non prévue au présent article n'est recevable à cette fin.

30.14

Les allocations de base et les taux par kilomètre prévus à l'annexe B sont indexés au premier janvier de chaque année, selon la hausse de la moyenne des indices mensuels des prix à la consommation pour la période de douze (12) mois prenant fin le 31 octobre de l'année précédente par rapport à la moyenne des indices mensuels pour la période antérieure de douze (12) mois. Le sous-indice "transport privé" de l'indice national des prix à la consommation publié sur la base de 1981 = 100 par "Statistique Canada" pour la région de Québec sert de base de calcul pour cette indexation.

30.15

Advenant que la Ville décide de faire assumer par les employés des unités de négociation groupant ses fonctionnaires, ses pompiers, ses policiers, ses ouvriers appartenant aux services extérieurs, stationnant leurs voitures personnelles sur les terrains de la Ville, les coûts de ce stationnement, le syndicat et la Ville négocieront au préalable le montant de ces coûts et leur répartition entre les employés concernés.

En ce cas, la Ville donnera un avis écrit d'au moins huit (8) jours au syndicat de la date des négociations, de même que de l'heure et du lieu des rencontres.

A défaut d'accord dans un délai de trente (30) jours, la Ville informe officiellement le syndicat de sa décision; le syndicat peut en appeler directement à l'arbitre unique prévu à la clause 6.09 dans les quinze (15) jours de la communication officielle.

A défaut d'appel du syndicat dans le délai susdit, la décision de la Ville est considérée comme acceptée et peut être appliquée.

30.16

Sous réserve des dispositions de la clause 30.15, toute mésentente portant sur l'interprétation ou l'application de cet article, nonobstant les dispositions de l'article 6, est soumise par écrit au directeur du personnel, lequel doit faire connaître sa décision au syndicat dans les deux (2) semaines de l'avis du syndicat.

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

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

30.17

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

30.18

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

Lorsqu'un employé effectue un déplacement de sa résidence jusqu'à un lieu quelconque de travail ou d'un lieu quelconque de travail jusqu'à sa résidence, seulement l'excédent de la distance entre sa résidence et son port d'attache est admissible dans un relevé de kilométrage. Cette clause s'applique à tout employé, qu'il soit au travail selon un horaire normal, selon l'un des horaires particuliers prévus à l'article 16.00 ou en temps supplémentaire.

30.19

A compter du 1er juin 1983, les catégories d'allocations d'automobile prévues à cet article s'appliquent; la catégorie de chaque employé qui est admissible à une allocation d'automobile au moment de la signature de la convention, est déterminée par le kilométrage annuel estimé lors du dernier relevé de kilométrage effectué par l'employé.

30.20

Sous réserve de l'autorisation des ministères du revenu provincial et fédéral, la Ville n'inscrit pas sur les relevés de rémunération TP4 et T4, les montants d'allocation d'automobile versés à l'employé, sauf ceux payés conformément à la clause 30.12.

ARTICLE 31 - DEPLACEMENTS OCCASIONNELS EN AUTOMOBILE

31.01

L'employé qui est requis par la Ville de se déplacer durant les heures de travail pour l'exécution de ses fonctions et qui ne bénéficie pas des allocations prévues à l'article 30.00, est remboursé pour les dépenses encourues ou selon un estimé convenu, compte tenu du moyen de transport qu'il est autorisé à utiliser.

31.02

L'employé qui accepte, à la demande de la Ville, d'utiliser occasionnellement son automobile pour se déplacer durant ses heures de travail dans l'exercice de ses fonctions, reçoit, en remboursement de toutes les dépenses ainsi encourues, une somme de 2,50 \$ par course ou de 0,27 \$ par kilomètre 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 0,19 \$ par kilomètre. Les frais de stationnement occasionnés lors de tels déplacements sont remboursés sur présentation de reçus.

31.03

Une course débute au port d'attache de l'employé ou au point qui lui est temporairement désigné comme port d'attache, et se termine au point le plus éloigné du déplacement ainsi effectué. Le retour, du point le plus éloigné jusqu'au port d'attache, constitue une autre course. Une course peut donc inclure l'arrêt à un ou plusieurs établissements situés sur un même parcours.

Aucun remboursement n'est effectué si un arrêt est situé sur la route entre la résidence de l'employé et son port d'attache. Pour tout autre déplacement débutant ou se terminant à la résidence de l'employé, les règles prévues à la clause 30.18 s'appliquent.

31.04

Une indemnité horaire de 1,60 \$ est payée, en sus du taux par kilomètre ou par course, pour toute heure de recensement de circulation effectuée par un employé à la demande de la Ville, entre le 1er novembre et le 31 mars.

31.05

L'employé qui accepte, à la demande de la Ville, d'utiliser occasionnellement sa motocyclette pour se déplacer durant ses heures de travail dans l'exercice de ses fonctions reçoit, en remboursement de toutes les dépenses ainsi encourues, une somme de 2,00 \$ par jour ou de 0,13 \$ par kilomètre pour les déplacements ainsi effectués. Les frais de stationnement occasionnés lors de tels déplacements sont remboursés sur présentation de reçus.

ARTICLE 32 - PROTECTION JUDICIAIRE

32.01

La Ville 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 Ville.

32.02

La Ville 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 déjà 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 Ville, jusqu'à concurrence du montant de la perte ou du dommage assumé par elle, ses droits de recours contre les tiers et signe tous les documents requis par la Ville à cette fin.

32.03

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

32.04

Si la Ville 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 Ville 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 Ville et le procureur de l'employé. A défaut d'entente quant à ce taux d'honoraires, celui-ci sera référé pour décision au Barreau du Québec.

ARTICLE 33 - CLAUSES DIVERSES

33.01

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

33.02

L'employé dont l'horaire de travail est régi par la clause 16.19 bénéficie d'une allocation de repas de 4,65 \$ lorsqu'il est requis de prendre son repas sur les lieux du travail. A compter du 1er janvier 1986, cette allocation est haussée à 4,85 \$.

33.03

L'employé temporaire 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 temporaire a droit à une gratification égale à 8% du salaire gagné. Ce montant est versé au cours du mois de juin pour la période du 1er novembre au 30 avril, et au cours du mois de décembre pour la période du 1er mai au 31 octobre ou au départ du salarié.

L'employé temporaire régi par cette clause a droit aux congés sociaux suivants:

a) une journée sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles de son enfant, de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une soeur. Il peut aussi s'absenter pendant trois (3) autres journées à cette occasion, mais sans salaire;

b) une journée sans réduction de salaire, le jour de son mariage;

c) une journée de congé sans solde à l'occasion du mariage de l'un de ses enfants, et deux (2) jours de congé sans solde à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant;

d) l'employé a droit à un congé spécial s'il doit travailler la journée où survient l'un ou l'autre des événements dont il est fait mention aux paragraphes a), b) et c).

33.04

Sous réserve des dispositions prévues ci-après, l'employé temporaire régi par la clause 33.03 est admissible une fois l'an à l'augmentation statutaire ou à l'avancement de grade prévu à l'article 11.

L'employé temporaire a droit à l'augmentation au 1er mai ou au 1er novembre à la condition:

a) que son rendement soit satisfaisant;

b) qu'il ait complété 1 500 heures régulières de service dans un grade ou qu'il ait été admissible à une augmentation statutaire s'il n'avait pas été nommé à un autre poste.

33.05

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

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

33.06

L'employé peut demander que son affectation à temps plein à son poste de travail, soit modifiée en affectation à demi-temps. L'employé transmet sa demande au directeur du service du personnel avec copie à son directeur de service, la décision de la Ville ne pouvant faire l'objet d'un grief.

L'employé régulier affecté à un poste à demi-temps bénéficie des mêmes avantages que ceux prévus à l'annexe F de la convention. Les autres conditions sont établies après entente avec le syndicat; à défaut d'entente, l'employé demeure affecté à son poste à plein temps.

ARTICLE 34 - CONDITIONS DE L'OBTENTION DE CONGES

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 35 - DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX EMPLOYES EXERCANT DES EMPLOIS AUXQUELS NE S'APPLIQUE PAS LE SYSTEME D'EVALUATION ET DE CLASSEMENT DES EMPLOIS DU FONCTIONNARISME, A L'EXCLUSION DES EMPLOIS D'INFIRMIERE RESPONSABLE

35.01 - Traitements

Les traitements annuels attachés aux employés listés ci-après sont ceux indiqués vis-à-vis chacun d'eux. Ces employés ne sont pas régis par l'article 15 de la convention collective.

	<u>85-01-01</u>	<u>86-01-01</u>
<u>Homme d'entretien, établi selon taux horaire</u>		
Fortier, Marcel	11,58 \$	12,04 \$
<u>Opérateur-mécanicien d'entretien à l'usine de traitement d'eau</u>		
Gravel, Léonce	14,56 \$	15,14 \$

35.02 - Primes

a) A l'exception des employés qui terminent leur journée normale de travail avant 18h 00, de ceux dont la journée de travail débute entre 6h 00 et 8h 00, des employés rémunérés à taux et demi ou en temps supplémentaire, les employés reçoivent une prime de trente-cinq cents (0,35 \$) l'heure, de 16h 00 à 24h 00 et de quarante cents (0,40 \$), de 0h 00 à 8h 00, en sus de la rémunération prévue pour leur fonction.

b) Les employés dont les noms sont inscrits à la clause 35.01 effectuant des heures normales de travail le samedi ou le dimanche reçoivent 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.

35.03 - Heures de travail et temps supplémentaire

Les horaires de travail attachés aux emplois non couverts par le système d'évaluation et de classement des emplois demeurent ce qu'ils sont présentement, sauf entente ultérieure entre le syndicat et la Ville de Québec.

Les employés exerçant les emplois listés à la clause 35.01 seront rémunérés à taux simple pour les heures de travail effectuées chaque jour, y compris leurs heures normales, jusqu'à concurrence de huit (8) heures, et pour les heures de travail effectuées chaque semaine, y compris leurs heures normales de travail, jusqu'à concurrence de quarante (40) heures. Pour les heures additionnelles, ils seront rémunérés au taux pour du temps supplémentaire prévu à l'article 13 de la convention collective régissant le groupe ouvrier de la Ville de Québec.

35.04

Advenant le transfert de ces employés à une autre unité de négociation par suite d'une révision des emplois relevant des membres des diverses unités, ces employés conserveront le droit de poser leur candidature à tout poste vacant des services intérieurs, tout comme s'ils étaient encore membres des services intérieurs et de l'unité de négociation des fonctionnaires.

35.05

Les dispositions précédentes de cet article s'appliquent dans les cas précités à l'exclusion des autres dispositions de la convention collective portant sur les mêmes points.

ARTICLE 36 - DROITS ACQUIS

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 37 - OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION DE QUEBEC

37.01

Pour les fins de la convention collective et des décisions administratives applicables, les employés réguliers et permanents de l'Office Municipal d'Habitation de Québec ayant la qualité de salariés au sens du Code du Travail du Québec sont considérés comme employés du service de l'urbanisme de la Ville de Québec en service détaché auprès de l'Office Municipal d'Habitation de Québec, ce dernier étant lui-même en ce qui a trait à ces salariés, considéré faire partie de ce service.

37.02

L'ancienneté acquise à l'Office Municipal d'Habitation de Québec est considérée acquise au service de l'urbanisme de la Ville de Québec.

ARTICLE 38 - DUREE DE LA CONVENTION

La convention est en vigueur de la date de sa signature jusqu'au 31 décembre 1986. 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 1er janvier 1985.

Au 1er janvier 1987, les dispositions de la convention continuent de s'appliquer jusqu'à la date de la signature d'une nouvelle convention collective.

SIGNEE à Québec, ce dixième jour du mois d'octobre mil neuf cent quatre-vingt-cinq.

LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES
MUNICIPAUX DE QUEBEC

LA VILLE DE QUEBEC

Président

Maire

Secrétaire

Greffier

TEMOINS

GREFFIER DE LA VILLE DE QUÉBEC

CERTIFIÉE COPIE CONFORME

ANNEXE "A"

ECHELLES DE SALAIRES ET CLASSEMENT DES EMPLOIS

<u>Grade</u>	<u>Points</u>	<u>Code d'emploi</u>	<u>Emplois et traitements</u>
A	Jusqu'à 90		
B	91 à 110		
		85-01-01:	15 189 - 15 857 - 16 555 - 17 283 - 18 045 - 18 847 - 19 416
		86-01-01:	15 797 - 16 491 - 17 217 - 17 974 - 18 767 - 19 601 - 20 193
		3015	Aide de bureau
		3020	Aide de bureau et messenger
		3025	Aide de bureau et réceptionniste
		3085	Auxiliaire aux entrées et sorties
		3215	Dactylographe - Standard 1
		3220	Dactylo-réceptionniste
		3293	Inspecteur d'appareils d'utilisation d'eau
		3541	Préposé à l'information - Police
		3557	Réceptionniste
		3560	Releveur de compteurs d'eau
		3660	Téléphoniste
C	111 à 130		
		85-01-01:	15 194 - 15 939 - 16 736 - 17 593 - 18 372 - 19 202 - 20 204
		86-01-01:	15 802 - 16 577 - 17 405 - 18 297 - 19 107 - 19 970 - 21 012
		3465	Préposé aux bureaux du greffe et du Conseil
		3585	Sténodactylo (C - E)
D	131 à 150		
		85-01-01:	15 199 - 15 944 - 16 741 - 17 594 - 18 385 - 19 247 - 20 515
		86-01-01:	15 807 - 16 581 - 17 411 - 18 298 - 19 120 - 20 017 - 21 336
		3035	Aide technique - Circulation et transport (D - F)
		3035	Aide technique (laboratoire de photographie) - Communications (D - F)

Ville Duch Jone

<u>Grade</u>	<u>Points</u>	<u>Code d'emploi</u>	<u>Emplois et traitements</u>
D (suite)		3035	Aide technique - Technique (D - F)
		3035	Aide technique - Ingénierie (D-F)
		3092	Auxiliaire de bureau - Finances
		3090	Auxiliaire de laboratoire - Ingénierie - Laboratoires (D - F)
		3140	Chef téléphoniste
		3155	Commis (D - F)
		3166	Commis (protocole) - Greffe (D - F)
		3180	Commis et hussier-audencier - Contentieux - Cour municipale (D - F)
		3116	Commis-dactylo - Urbanisme - Opérations
		3165	Commis-magasinier
		3175	Commis-vendeur - Commission de l'Exposition (D - F)
		3215	Dactylographe - Standard 2
		3221	Dactylographe spécialisée (saisie de données)
		3356	Mécanographe - Finances - Imprimerie (D - F)
		3380	Opérateur de terminal - Police (D - F)
		3472	Préposé auxiliaire à un équipement récréatif (D - F)

E 151 à 180

85-01-01: 16 909 - 17 652 - 18 430 - 19 252 - 20 116 - 21 114 - 22 076
86-01-01: 17 585 - 18 358 - 19 167 - 20 022 - 20 921 - 21 959 - 22 959

3011 Agent du stationnement
3155 Commis (poste spécifique) - Urbanisme - Habitation
3345 Magasinier
3350 Maître de poste
3462 Préposé aux relevés - Ingénierie - Laboratoires
3585 Sténodactylo (C - E)

F 181 à 220

85-01-01: 18 348 - 19 346 - 20 520 - 21 744 - 23 321 - 25 118
86-01-01: 19 082 - 20 120 - 21 341 - 22 614 - 24 254 - 26 123

3010 Agent de perception (F - G)
3035 Aide technique - Circulation et transport (D - F)
3035 Aide technique (laboratoire de photographie) - Communications (D - F)
3035 Aide technique - Ingénierie (D-F)
3035 Aide technique - Technique (D - F)
3090 Auxiliaire de laboratoires - Ingénierie - Laboratoires (D - F)
3091 Auxiliaire technique de laboratoires - Ingénierie - Laboratoires (F - G)

Grade	Points	Code d'emploi	Emplois et traitements
F (suite)		3166	Commis (protocole) - Greffe (D - F)
		3900	Chef d'entretien
		3155	Commis (D - F)
		3155	Commis aux divisions extérieures
		3180	Commis et huissier-audiencier - Contentieux - Cour municipale (D - F)
		3155	Commis-magasinier (D - F)
		3167	Commis-secrétaire - Contentieux - Cour municipale
		3167	Commis-secrétaire - Vérification
		3175	Commis-vendeur - Commission de l'Exposition (D - F)
		3230	Dessinateur (F - G)
		3230	Dessinateur (F - G - I)
		3275	Huissier - Contentieux - Cour municipale
		3290	Inspecteur des logements - O.M.H.Q.
		3345	Magasinier - Technique - Electricité
		3356	Mécanographe - Finances - Imprimerie (D - F)
		3385	Opérateur en informatique (F - G)
		3390	Opérateur en télécommunications - Protection contre l'incendie
		3380	Opérateur de terminal - Police (D - F)
		3400	Photographe - Communications (F - G)
		3520	Préposé à la piscine du Palais Montcalm
		3470	Préposé à un équipement récréatif (F - G)
		3472	Préposé auxiliaire à un équipement récréatif (D - F)
		3512	Préposé aux relevés d'arpentage (F - G)
		3544	Pressier - Finances - Imprimerie (F - G)
		3575	Secrétaire - Standard 5
		3575	Secrétaire des membres du Comité exécutif - Greffe
		3595	Sténographe d'enquêtes - Police - Administration et secrétariat (F - G)

G 221 à 260

85-01-01: 20 204 - 21 295 - 22 445 - 23 702 - 25 030 - 26 083 - 27 233 - 28 504
 86-01-01: 21 012 - 22 147 - 23 343 - 24 650 - 26 031 - 27 126 - 28 322 - 29 644

3006	Agent de développement (G - I)
3010	Agent de perception (F - G)
3012	Agent de vérification
3012	Agent de vérification (G - I)
3012	Agent de vérification (G - I - J)
3075	Assistant-percepteur - Finances - Droits sur les divertissements (G - H)
3086	Auxiliaire à la recherche et à la documentation - Urbanisme - Habitation

Grade	Points	Code d'emploi	Emplois et traitements
G	(suite)	3093	Auxiliaire technique - Travaux publics - Opérations
		3091	Auxiliaire technique de laboratoires - Ingénierie - Laboratoires (F - G)
		3145	Classificateur de plans - Technique
		3185	Comptable (G - I)
		3185	Comptable (G - I - J)
		3210	Coordonnateur aux équipements récréatifs (G - I)
		3225	Dépisteur - enquêteur - Finances - Imposition et perception
		3230	Dessinateur (F - G)
		3230	Dessinateur (F - G - I)
		3245	Enquêteur - Finances - Perception (G - H)
		3290	Inspecteur - Travaux publics - Bâtiments et structures
		3290	Inspecteur - Travaux publics - Enlèvement des ordures
		3290	Inspecteur des bâtisses - Urbanisme - Architecture et permis (G - I)
		3291	Inspecteur en génie sanitaire - Urbanisme - Environnement et salubrité (G - I)
		3300	Inspecteur-enquêteur - Loisirs et parcs - Parcs (G - H)
		3300	Inspecteur-enquêteur - Urbanisme - Habitation (G - I)
		3385	Opérateur en informatique (F - G)
		3400	Photographe - Communications (F - G)
		3405	Premier commis
		3402	Premier commis au matériel - Technique - Electricité
		3401	Premier commis aux pièces - Technique - Equipement
		3407	Premier commis - Contrôle du matériel de récréation
		3409	Premier commis - Prêts et location d'outillage
		3406	Premier commis-correspondancier - Contentieux - Cour municipale
		3408	Premier commis-vendeur - Commission de l'Exposition
		3470	Préposé à un équipement récréatif (F - G)
		3515	Préposé au personnel - Personnel - Division du personnel ouvrier
		3525	Préposé aux achats (atelier municipal) - Finances - Approvisionnements et inventaires (G - I)
		3487	Préposé aux demandes - Urbanisme - Habitation
		3469	Préposé aux plaintes
		3530	Préposé aux plans et mesures (G - H)
		3512	Préposé aux relevés d'arpentage (F - G)
		3540	Préposé aux statistiques - Police - Administration et secrétariat
		3540	Préposé aux statistiques - Protection contre l'incendie
		3544	Pressier - Finances - Imprimerie (F - G)
		3570	Réviseur de comptes
		3575	Secrétaire - Standard 6
		3595	Sténographe d'enquêtes - Police (F - G)
		3598	Surveillant de l'entretien d'édifices municipaux
		3596	Surveillant des travaux - Travaux publics - Bâtiments et structures (G - I)
		3597	Surveillant des travaux de pose d'asphalte

Grade	Points	Code d'emploi	Emplois et traitements
G	(suite)	3600	Technicien (G - I - J)
		3636	Technicien - Circulation et transport (G - I - J)
		3600	Technicien - Usine de traitement d'eau (G - I)
		3605	Technicien-cartographe (G - I)
		3615	Technicien de laboratoires - Ingénierie - Laboratoires (G - I)
		3645	Technicien en administration - Finances - Comptabilité (G - I - J)
		3645	Technicien en administration - Finances - Imposition et perception (G - I - J)
		3645	Technicien en administration du personnel (G - I - J)
		3601	Technicien en aménagement du territoire - Urbanisme (G - I)
		3620	Technicien en architecture (G - I - J)
		3643	Technicien en arts appliqués (expositions artistiques et historiques) (G - I)
		3462	Technicien en assainissement des eaux (contrôle de la qualité de l'eau) - Ingénierie - Laboratoires (G - I)
		3650	Technicien en assistance sociale (G - I)
		3622	Technicien en bâtiments - permis (G - I - J)
		3623	Technicien en bâtiments - restauration (G - I - J)
		3625	Technicien en comptabilité (G - I)
		3625	Technicien en comptabilité (G - I - J)
		3627	Technicien en documentation - Greffe - Archives (G - I)
		3635	Technicien en électronique - Police (G - I - J)
		3635	Technicien en électronique - Protection contre l'incendie (G - I - J)
		3642	Technicien en foresterie urbaine - Loisirs et parcs (G - I - J)
		3637	Technicien en horticulture ornementale (G - I - J)
		3638	Technicien en informatique (G - I - J)
		3640	Technicien en loisirs (G - I)
		3640	Technicien en loisirs (programmes de formation culturelle) (G - I)
		3655	Technicien en restauration - Urbanisme - Habitation (G - I)
		3657	Technicien en salubrité et hygiène publique (G - I - J)
		3654	Technicien en sécurité routière (G - I - J)
		3665	Teneur de livres - Commission de l'Exposition

H 261 à 300

85-01-01: 24 199 - 25 215 - 26 274 - 27 385 - 28 541 - 29 624
 86-01-01: 25 167 - 26 224 - 27 325 - 28 480 - 29 683 - 30 809

3013 Agent du stationnement - chef de groupe

Grade	Points	Code d'emploi	Emplois et traitements
H (suite)		3075	Assistant-percepteur - Finances - Droits sur les divertissements (G - H)
		3080	Assistant technique - Commissariat des incendies
		3245	Enquêteur - Finances - Imposition et perception (G - H)
		3285	Infirmière responsable
		3300	Inspecteur-enquêteur - Loisirs et parcs - Parcs (G - H)
		3405	Premier commis - Finances - Comptabilité générale
		3405	Premier commis - Greffe
		3405	Premier commis - Personnel
		3405	Premier commis - Finances - Perception
		3530	Préposé aux plans et mesures (G - H)
		3485	Préposée au contrôle médical
		3545	Pressier-chef d'atelier - Finances - Imprimerie
		3575	Secrétaire - Standard 7

I 301 à 350

85-01-01: 25 207 - 26 266 - 27 375 - 28 533 - 29 788 - 31 129
86-01-01: 26 215 - 27 317 - 28 470 - 29 674 - 30 980 - 32 375

3006	Agent de développement (G - I)
3012	Agent de vérification (G - I)
3012	Agent de vérification (G - I - J)
3030	Aide-administratif - Technique - Equipement
3057	Assistant-chef de section - Finances - Paie
3058	Assistant-chef de section - Finances - Perception
3056	Assistant-chef de sous-section - Finances - Coût de revient
3105	Chef de la section générale - Police
3115	Chef de section - Finances - Inventaires
3185	Comptable (G - I)
3185	Comptable (G - I - J)
3210	Coordonnateur aux équipements récréatifs (G - I)
3230	Dessinateur (F - G - I)
3245	Enquêteur - Circulation et transport
3290	Inspecteur des bâtisses - Urbanisme - Architecture et permis (G - I)
3300	Inspecteur-enquêteur - Loisirs et parcs - Parcs
3300	Inspecteur-enquêteur - Urbanisme - Habitation (G - I)
3291	Inspecteur en génie sanitaire - Urbanisme - Environnement et salubrité (G - I)
3325	Instructeur de culture physique et massothérapeute - Police - Entraînement

Grade	Points	Code d'emploi	Emplois et traitements
I (suite)		3335	Instructeur-examineur - Technique - Equipement
		3395	Phototechnicien - Police - Opérations auxiliaires
		3405	Premier commis - Urbanisme - Emission des permis
		3430	Premier réviseur de comptes - Finances
		3500	Préposé à la mise à jour et à l'information technique - Urbanisme - Architecture et permis
		3466	Préposé à la perception - Contentieux - Cour municipale
		3467	Préposé à la section générale - Contentieux - Cour municipale
		3495	Préposé au centre de préarchivage - Greffe - Archives
		3480	Préposé au contrôle des dépenses - Finances
		3525	Préposé aux achats (atelier municipal) - Finances - Approvisionnements et inventaires (G - I)
		3468	Préposé aux plaintes, mandats et huissiers - Contentieux - Cour municipale
		3596	Surveillant des travaux - Travaux publics - Bâtiments et structures (G - I)
		3600	Technicien (G - I - J)
		3636	Technicien - Circulation et transport (G - I - J)
		3600	Technicien - Usine de traitement d'eau (G - I)
		3605	Technicien-cartographe (G - I)
		3615	Technicien de laboratoires - Ingénierie - Laboratoires (G - I)
		3645	Technicien en administration - Finances - Comptabilité (G - I - J)
		3645	Technicien en administration - Finances - Imposition et perception (G - I - J)
		3645	Technicien en administration du personnel (G - I - J)
		3601	Technicien en aménagement du territoire - Urbanisme (G - I)
		3620	Technicien en architecture (G - I - J)
		3643	Technicien en arts appliqués (expositions artistiques et historiques) (G - I)
		3462	Technicien en assainissement des eaux (contrôle de la qualité de l'eau) - Ingénierie - Laboratoires (G - I)
		3650	Technicien en assistance sociale (G - I)
		3622	Technicien en bâtiments - permis (G - I - J)
		3623	Technicien en bâtiments - restauration (G - I - J)
		3625	Technicien en comptabilité (G - I)
		3625	Technicien en comptabilité (G - I - J)
		3627	Technicien en documentation - Greffe - Archives (G - I)
		3635	Technicien en électronique - Police (G - I - J)
		3635	Technicien en électronique - Protection contre l'incendie (G - I - J)
		3642	Technicien en foresterie urbaine - Loisirs et parcs (G - I - J)
		3637	Technicien en horticulture ornementale (G - I - J)
		3638	Technicien en informatique (G - I - J)
		3640	Technicien en loisirs (G - I)
		3640	Technicien en loisirs (programmes de formation culturelle) (G - I)
		3655	Technicien en restauration - Urbanisme - Habitation (G - I)
		3657	Technicien en salubrité et hygiène publique (G - I - J)
		3654	Technicien en sécurité routière (G - I - J)

Grade	Points	Code d'emploi	Emplois et traitements
J	351 à 400		
		85-01-01:	27 657 - 28 826 - 30 049 - 31 327 - 32 530 - 33 628
		86-01-01:	28 763 - 29 979 - 31 251 - 32 580 - 33 832 - 34 973
		3012	Agent de vérification - Vérification (G - I - J)
		3030	Aide-administratif - Circulation et transport
		3030	Aide-administratif - Ingénierie - Administration et secrétariat
		3050	Assistant-acheteur - Finances - Approvisionnements
		3065	Assistant-greffier - Contentieux - Cour municipale
		3115	Chef de section - Finances - Droits sur les divertissements
		3115	Chef de section - Urbanisme - Inspection des bâtisses - Emission des permis
		3118	Chef de section aux équipements récréatifs - Loisirs et parcs
		3185	Comptable (G - I - J)
		3200	Contrôleur des billets - Commission de l'Exposition
		3207	Coordonnateur, centre d'informations - Police
		3300	Instructeur de tir
		3415	Premier dessinateur
		3445	Premier technicien de laboratoires - Ingénierie - Laboratoires
		3505	Préposé à la location des espaces et pavillons - Commission de l'Exposition
		3475	Préposé aux comptes à payer - Finances
		3600	Technicien (G - I - J)
		3636	Technicien - Circulation et transport (G - I - J)
		3602	Technicien-analyste en informatique (J - K)
		3603	Technicien-analyste en organisation du travail (J - K)
		3645	Technicien en administration - Finances - Comptabilité (G - I - J)
		3645	Technicien en administration - Finances - Imposition et perception (G - I - J)
		3645	Technicien en administration du personnel (G - I - J)
		3620	Technicien en architecture (G - I - J)
		3622	Technicien en bâtiments - permis (G - I - J)
		3623	Technicien en bâtiments - restauration (G - I - J)
		3625	Technicien en comptabilité (G - I - J)
		3635	Technicien en électronique - Police (G - I - J)
		3635	Technicien en électronique - Protection contre l'incendie (G - I - J)
		3642	Technicien en foresterie urbaine - Loisirs et parcs (G - I - J)
		3637	Technicien en horticulture ornementale (G - I - J)
		3638	Technicien en informatique (G - I - J)
		3657	Technicien en salubrité et hygiène publique (G - I - J)
		3654	Technicien en sécurité routière (G - I - J)
		3607	Technicien-analyste en informatique (production) (J - K)

<u>Grade</u>	<u>Points</u>	<u>Code d'emploi</u>	<u>Emplois et traitements</u>
K	401 à 450		
		85-01-01:	30 905 - 32 219 - 33 596 - 35 035 - 36 537 - 37 847
		86-01-01:	32 141 - 33 508 - 34 940 - 36 436 - 37 998 - 39 361
		3030	Aide-administratif - Loisirs et parcs - Administration et secrétariat
		3030	Aide-administratif - Technique - Administration et secrétariat
		3030	Aide-administratif - Travaux publics
		3030	Aide-administratif - Urbanisme - Administration et secrétariat
		3115	Chef de la section de l'imprimerie - Finances - Approvisionnements et inventaires
		3110	Chef de secrétariat - Police - Administration et secrétariat
		3110	Chef de secrétariat - Protection contre l'incendie - Administration et secrétariat
		3115	Chef de section - Exploitation du stationnement - Circulation et transport
		3115	Chef de section - Finances - Imposition
		3115	Chef de section - Finances - Paie
		3117	Chef de section des droits sur les divertissements et administrateur du Palais Montcalm
		3120	Chef de sous-section - Finances - Budget
		3120	Chef de sous-section - Finances - Coût de revient
		3135	Chef radiotechnicien - Police - Opérations auxiliaires
		3135	Chef-radiotechnicien - Protection contre l'incendie - Section technique
		3137	Chef technicien à la restauration - Urbanisme - Habitation
		3410	Premier comptable
		3440	Premier technicien
		3455	Premier technicien en administration - Personnel - Régime de rentes
		3453	Premier technicien en salubrité et hygiène publique - Urbanisme
		3602	Technicien-analyste en informatique (J - K)
		3607	Technicien-analyste en informatique (production) (J - K)
		3603	Technicien-analyste en organisation du travail (J - K)
		3646	Technicien en génie civil (chargé de programmes)
L	451 à 500		
		85-01-01:	35 945 - 37 489 - 39 102 - 40 785
		86-01-01:	37 383 - 38 989 - 40 666 - 42 416
		3005	Acheteur et chef de section - Finances - Approvisionnements

<u>Grade</u>	<u>Points</u>	<u>Code d'emploi</u>	<u>Emplois et traitements</u>
L (suite)		3070	Assistant de l'ingénieur - Opérations - Travaux publics
		3115	Chef de section - Circulation et transport - Agents du stationnement et brigadiers scolaires
		3115	Chef de section - Circulation et transport - Aménagement et réglementation
		3115	Chef de section - Circulation et transport - Etudes et sécurité
		3115	Chef de section - Circulation et transport - Signalisation
		3115	Chef de section - Finances - Perception
		3260	Greffier adjoint - Contentieux - Cour municipale
		3604	Technicien-analyste senior en informatique
M	501 et plus	85-01-01:	38 604 - 40 269 - 42 007 - 43 822
		86-01-01:	40 148 - 41 880 - 43 687 - 45 575
		3255	Greffier - Contentieux - Cour municipale

ANNEXE "B"

ALLOCATIONS D'AUTOMOBILE EN VIGUEUR

A COMPTER DU 1ER JANVIER 1985

<u>NO DE LA CATEGORIE</u>	<u>DISTANCE PARCOURUE ANNUellement</u>	<u>MONTANT VERSE</u>
1	1 800 km	97,00 \$ par mois et 0,27 \$ par km excédant 150 km par mois
2	3 000 km	122,00 \$ par mois et 0,26 \$ par km excédant 250 km par mois.
3	4 800 km	161,00 \$ par mois et 0,24 \$ par km excédant 400 km par mois.
4	7 500 km	217,00 \$ par mois et 0,23 \$ par km excédant 625 km par mois

L'employé qui effectue entre 1 600 et 1 800 kilomètres par année et dont les sorties sont très fréquentes est admissible à une allocation d'automobile de 97,00 \$ par mois.

ANNEXE "C"

LA VILLE 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: _____ N.A.S.: _____

3- Adresse: _____

4- Emploi à la Ville 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 VILLE DE QUEBEC
SERVICE DU PERSONNEL

DECLARATION DE L'EMPLOYE EN CAS D'ABSENCE
AU TRAVAIL PAR SUITE D'UN ACCIDENT D'AUTOMOBILE
OU LORSQUE VICTIME D'UN ACTE CRIMINEL

- 1- Nom: _____ Prénom: _____
- 2- N.A.S.: _____ No d'ass.-maladie: _____
- 3- a) Adresse: _____

- b) Numéro de téléphone: _____
- 4- Emploi à la Ville de Québec: _____
- 5- Date de l'accident: _____
- 6- a) Avez-vous formulé une demande de réclamation à la Régie de l'Assurance Automobile du Québec? _____ Si oui, la date: _____
- b) Avez-vous formulé une demande de réclamation au fonds d'indemnisation des victimes d'acte criminel? _____ Si oui, la date: _____
- 7- Pour pouvoir bénéficier des avantages de l'article 24 concernant le paiement des congés de maladie, je m'engage à remettre à la Ville de Québec l'indemnité de remplacement de revenu qui m'est versée en vertu de la Loi de l'assurance automobile du Québec ou en vertu du fonds d'indemnisation des victimes d'acte criminel, jusqu'à concurrence de tout ce que l'employeur est appelée à me payer durant cette période d'absence en maladie.

Date

Signature de l'employé

ANNEXE "D"

LISTE DES JOURS FERIES

	<u>1985</u>	<u>1986</u>
Premier de l'An	1er janvier - mardi	1er janvier - mercredi
Lendemain du Premier de l'An	2 janvier - mercredi	2 janvier - jeudi
Vendredi Saint	5 avril - vendredi	28 mars - vendredi
Lundi de Pâques	8 avril - lundi	31 mars - lundi
Fête de Dollard ou de la Reine	20 mai - lundi	19 mai - lundi
Fête Nationale	24 juin - lundi	24 juin - mardi
Fête du Canada	1er juillet - lundi	1er juillet - mardi
Premier lundi d'août	5 août - lundi	4 août - lundi
Fête du travail	2 septembre - lundi	1er septembre - lundi
Jour de l'Action de Grâces	14 octobre - lundi	13 octobre - lundi
La veille de Noël	24 décembre - mardi	24 décembre - mercredi
Jour de Noël	25 décembre - mercredi	25 décembre - jeudi
Lendemain de Noël	26 décembre - jeudi	26 décembre - vendredi
La veille du Premier de l'An	31 décembre - mardi	31 décembre - mercredi

Si la nouvelle convention collective n'est pas signée avant le 31 décembre 1986, les congés du Premier de l'An et du lendemain du Premier de l'An sont chômés respectivement les 1er et 2 janvier 1987.

ARTICLE 4 - RETENUE SYNDICALE

4.01

La Ville déduit de la paie hebdomadaire de chaque salarié régi par l'annexe "E" un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le syndicat. La Ville le transmet au syndicat vers le 15 de chaque mois, pour le mois précédent. Le syndicat avise trente (30) jours à l'avance de tout changement du montant de cotisation.

4.02

La Ville accepte de déduire de la paie d'un employé occasionnel tout autre montant requis par le syndicat et préalablement autorisé par le salarié, sur la formule prescrite à cet effet. Au chèque de paie, l'ensemble des retenues exigées par le syndicat est indiqué comme une seule déduction.

4.03

La Ville inscrit sur l'état des revenus (T4 ou TP4) du salarié le montant égal à la cotisation syndicale fixé par le syndicat et retenu sur la paie hebdomadaire.

4.04

Le secrétaire du syndicat informe la Ville de l'inscription de tout nouveau salarié qui désire bénéficier du plan d'assurance-vie détenu par le syndicat, en autant que ce salarié y soit admissible; sur réception de cet avis, la Ville déduit de la paie hebdomadaire la prime d'assurance-vie et la transmet au syndicat dans les délais prévus à la clause 4.01.

ARTICLE 5 - SERVICE CONTINU

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

ANNEXE "E"

CONVENTION COLLECTIVE DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE QUEBEC

CONDITIONS REGISSANT L'EMPLOYE OCCASIONNEL
AU SERVICE DES LOISIRS ET PARCS ET
A LA COMMISSION DE L'EXPOSITION PROVINCIALE

ARTICLE 1 - OBJET DE L'ANNEXE "E"

L'objet de l'annexe "E" est de maintenir et de promouvoir les bonnes relations qui existent entre la Ville et ses employés occasionnels représentés par le syndicat et de régir les conditions de travail de ces salariés couverts par le certificat d'accréditation détenu par le syndicat.

ARTICLE 2 - STATUT DE L'EMPLOYE OCCASIONNEL

L'annexe s'applique à tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation détenu par le syndicat, qui sont embauchés pour accomplir un travail occasionnel au service des loisirs et parcs de la Ville de Québec ou à titre de préposé au laissez-passer, de percepteur ou de vendeur à la Commission de l'Exposition Provinciale.

Cette annexe ne s'applique pas aux emplois prévus pour la période de l'été à l'intention des étudiants.

ARTICLE 3 - APPLICATION DE LA CONVENTION

Les expressions utilisées dans l'annexe ont la même signification que celles utilisées dans la convention collective.

L'employé(e) occasionnel(le) régi(e) par cette annexe est désigné(e) par le terme "salarié".

ARTICLE 4 - RETENUE SYNDICALE

4.01

La Ville déduit de la paie hebdomadaire de chaque salarié régi par l'annexe "E" un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le syndicat. La Ville le transmet au syndicat vers le 15 de chaque mois, pour le mois précédent. Le syndicat avise trente (30) jours à l'avance de tout changement du montant de cotisation.

4.02

La Ville accepte de déduire de la paie d'un employé occasionnel tout autre montant requis par le syndicat et préalablement autorisé par le salarié, sur la formule prescrite à cet effet. Au chèque de paie, l'ensemble des retenues exigées par le syndicat est indiqué comme une seule déduction.

4.03

La Ville inscrit sur l'état des revenus (T4 ou TP4) du salarié le montant égal à la cotisation syndicale fixé par le syndicat et retenu sur la paie hebdomadaire.

4.04

Le secrétaire du syndicat informe la Ville de l'inscription de tout nouveau salarié qui désire bénéficier du plan d'assurance-vie détenu par le syndicat, en autant que ce salarié y soit admissible; sur réception de cet avis, la Ville déduit de la paie hebdomadaire la prime d'assurance-vie et la transmet au syndicat dans les délais prévus à la clause 4.01.

ARTICLE 5 - SERVICE CONTINU

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

ARTICLE 6 - VERSEMENT DU TRAITEMENT

6.01

La période de paie est répartie sur une période d'une (1) semaine débutant le dimanche et se terminant le samedi inclusivement.

6.02

Le salarié reçoit son chèque de paie chaque jeudi matin à condition qu'il ait transmis son bordereau de travail dans les délais prévus.

6.03

Si le jour de paie coïncide avec un jour férié, le salarié reçoit son chèque de paie le jour ouvrable précédent.

ARTICLE 7 - SECURITE ET SANTE

Les deux parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des salariés. En particulier et sans restreindre la portée de ce qui précède, les parties conviennent que les dispositions de toute loi et de toute réglementation prévues par les lois visant à assurer la santé, le bien-être et la sécurité des salariés seront respectées.

ARTICLE 8 - RETRAITE

La date normale de la retraite est celle du premier jour suivant le soixante-cinquième anniversaire de naissance de l'employé occasionnel. Toutefois, le salarié qui atteint soixante-cinq (65) ans, n'est pas tenu de prendre sa retraite, conformément aux lois en vigueur. Cependant, à compter de cinquante-cinq (55) ans, l'employeur peut en tout temps exiger qu'un salarié subisse un examen médical devant ses médecins. Si le salarié est déclaré inapte, l'employeur peut mettre fin à son emploi.

En cas de désaccord entre le médecin de la Ville et celui du salarié, l'article 24.13 de la convention collective s'applique.

ARTICLE 9 - TRAVAIL

9.01

Le salarié doit effectuer les tâches inscrites à sa description d'emploi.

9.02

Le salarié de la Commission de l'Exposition Provinciale fait la rotation aux différents postes de travail à l'intérieur d'un même emploi. Cette clause n'a pas pour but d'empêcher l'employeur de muter un salarié d'un emploi à un autre si les besoins du service l'exigent.

9.03

Le salarié ne pouvant se présenter au travail doit avertir son supérieur immédiat au moins six (6) heures avant le début de son activité. Dès son retour au travail, le salarié doit motiver son absence par écrit.

9.04

Le salarié doit aviser l'employeur lors de tout changement d'adresse et de numéro de téléphone. Il doit, de plus, mentionner le deuxième emploi qu'il occupe.

9.05

La rémunération débute à l'heure à laquelle le salarié est requis au travail.

ARTICLE 10 - DOSSIER PERSONNEL

Le salarié qui désire obtenir des renseignements concernant son dossier personnel en fait la demande au service des loisirs et parcs ou à la Commission de l'Exposition Provinciale, selon le cas.

ARTICLE 11 - MODE DE REGLEMENT DE GRIEFS

11.01

La procédure de règlement de griefs et d'arbitrage prévue à l'article 6 de la convention s'applique lorsque le grief concerne les conditions de travail régies par cette annexe.

11.02

La procédure de règlement de griefs et d'arbitrage prévue à l'article 6 de la convention s'applique pour tout salarié ayant deux (2) années de service continu et qui croit avoir été congédié sans une cause juste et suffisante.

11.03

Le salarié ne peut se prévaloir de la procédure de griefs et d'arbitrage à l'occasion de son affectation ou de sa mise à pied.

ARTICLE 12 - VACANCES

Le salarié a droit, pour ses deux (2) semaines de vacances annuelles, à une indemnité équivalente à 4% du salaire gagné au cours de l'exercice financier précédent; cette indemnité est de 6% pour le salarié qui a dix (10) ans et plus de service continu. Cette allocation lui est versée au cours du mois de février.

ARTICLE 13 - JOURS FERIES ET CHOMES

13.01

Le 1er janvier, le Vendredi Saint, la fête de Dollard ou de la Reine, la Fête du Travail, le jour de l'Action de Grâces et le jour de Noël, sont reconnus comme jours fériés et chômés.

13.02

Lors d'un jour férié, l'employé occasionnel a droit au paiement d'une indemnité égale à la moyenne du salaire journalier des jours travaillés pendant les deux (2) semaines précédant le jour férié, s'il répond aux critères d'admissibilité suivants:

a) n'eut été du congé férié, le salarié aurait normalement travaillé le jour où survient ce congé;

b) le salarié doit être au travail la veille ou le lendemain de la fête à moins qu'il ne bénéficie d'un congé autorisé autre qu'une journée de travail non programmée.

c) le salarié doit justifier de 60 jours de service continu.

ARTICLE 14 - 24 JUIN, FETE NATIONALE

14.01

Le salarié qui a reçu une rémunération pendant au moins dix (10) jours au cours de la période comprise entre le 1er et le 23 juin, a droit, pour la Fête Nationale, au paiement d'une indemnité. Cette indemnité est égale à la moyenne du salaire journalier des deux (2) semaines précédant le 24 juin.

14.02

Si un salarié doit travailler le 24 juin, il a droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale à celle prévue à la clause 14.01 ou à un congé compensatoire équivalent, qui doit être pris le jour ouvrable qui précède ou qui suit la fête.

ARTICLE 15 - CONGES SOCIAUX

15.01

Le salarié qui répond aux critères d'admissibilité prévus à la clause 15.04 peut s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles de son enfant, de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une soeur. Il peut aussi s'absenter pendant trois (3) autres journées à cette occasion, mais sans salaire.

15.02

Le salarié peut également s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage.

15.03

Le salarié peut obtenir une (1) journée de congé sans solde à l'occasion du mariage de l'un de ses enfants, et deux (2) jours de congé sans solde à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

15.04

Le salarié a droit à un congé spécial s'il doit travailler la journée où survient l'un ou l'autre des événements dont il est fait mention aux clauses 15.01, 15.02 et 15.03.

ARTICLE 16 - APPEL AU TRAVAIL

Le salarié est rémunéré pour un minimum de trois (3) heures pour chaque appel au travail, sauf si la nature ou les conditions d'exécution du travail requièrent de celui-ci plusieurs présences dans une même journée, pour moins de trois (3) heures à chaque présence.

ARTICLE 17 - PERIODES DE REPAS

Le salarié a droit à une période de trente (30) minutes sans salaire pour le repas, après quatre (4) heures consécutives de travail. Cette période de repas lui est payée si, à la demande de l'employeur, il doit prendre son repas tout en demeurant à son poste de travail.

ARTICLE 18 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

Le travail excédant une durée journalière de huit (8) heures ou une durée hebdomadaire de quarante (40) heures est rémunéré au taux horaire régulier majoré de 50%.

ARTICLE 19 - DEPLACEMENTS OCCASIONNELS EN AUTOMOBILE

19.01

Le salarié qui est requis par la Ville de se déplacer durant les heures de travail pour l'exécution de ses fonctions et qui ne bénéficie pas des allocations prévues à l'article 30.00 de la convention, est remboursé pour les dépenses encourues ou selon un estimé convenu, compte tenu du moyen de transport qu'il est autorisé à utiliser.

19.02

Le salarié qui accepte, à la demande de la Ville, d'utiliser occasionnellement son automobile pour se déplacer durant ses heures de travail dans l'exercice de ses fonctions, reçoit en remboursement de toutes les dépenses ainsi encourues, une somme de 2,50 \$ par course ou de 0,27 \$ par kilomètre 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 0,19 \$ par kilomètre. Les frais de stationnement occasionnés lors de tels déplacements sont remboursés sur présentation de reçus.

19.03

Une course débute au port d'attache du salarié ou au point qui lui est temporairement désigné comme port d'attache, et se termine au point le plus éloigné du déplacement ainsi effectué. Le retour, du point le plus éloigné jusqu'au port d'attache, constitue une autre course. Une course peut donc inclure l'arrêt à un ou plusieurs établissements situés sur un même parcours.

Aucun remboursement n'est effectué si un arrêt est situé sur la route entre la résidence du salarié et son port d'attache. Pour tout autre déplacement débutant ou se terminant à la résidence du salarié, les règles prévues à la clause 30.18 de la convention s'appliquent.

19.04

Le salarié qui accepte, à la demande de la Ville, d'utiliser occasionnellement sa motocyclette pour se déplacer durant ses heures de travail dans l'exercice de ses fonctions reçoit, en remboursement de toutes les dépenses ainsi encourues, une somme de 2,00 \$ par jour ou de 0,13 \$ par kilomètre pour les déplacements ainsi effectués. Les frais de stationnement occasionnés lors de tels déplacements sont remboursés sur présentation de reçus.

ARTICLE 20 - PROTECTION JUDICIAIRE

20.01

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

20.02

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

a) le salarié 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 Ville, jusqu'à concurrence du montant de la perte ou du dommage assumé par elle, ses droits de recours contre les tiers et signe tous les documents requis par la Ville à cette fin.

20.03

Le salarié a droit d'adjoindre, à ses frais personnels, son procureur au procureur choisi par la Ville.

20.04

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

ARTICLE 21 - DROITS ACQUIS

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

ARTICLE 22 - TAUX DES EMPLOIS OCCASIONNELS

22.01

L'employé occasionnel est rémunéré suivant les taux ci-après mentionnés:

<u>EMPLOIS</u>	<u>85-01-01</u>	<u>86-01-01</u>
Animateur aquatique	11,98	12,46
Assistant-moniteur de natation	6,46	6,72
Assistant-sauveteur	6,46	6,72
Assistant-réalisateur	8,08	8,40
Assistant-régisseur	8,08	8,40
Comédien	8,08	8,40
Commis D	8,08	8,40
Dactylo B	8,08	8,40
Homme de scène	8,08	8,40
Hôtesse	8,08	8,40
Maître de cérémonie	6,46	6,72
Moniteur de natation	8,64	8,99
Moniteur-responsable de programme	9,53	9,91
Moniteur-responsable de piscine	10,30	10,71
Patrouilleur	9,53	9,91
Percepteur	7,50	7,80
Pianiste-accompagnateur	10,30	10,71
Préposé à un équipement récréatif	10,30	10,71

	<u>85-01-01</u>	<u>86-01-01</u>
Publiciste	10,30	10,71
Réalisateur	14,91	15,58
Régisseur de spectacles	11,28	11,73
Répétitrice junior	13,04	13,56
Répétitrice senior	16,75	17,42
Responsable technique junior	8,08	8,40
Responsable technique senior	9,53	9,91
Sauveteur	8,64	8,99
Surveillant	6,96	7,24
Assistant-entraîneur, assistant-instructeur, assistant-professeur et assistant-spécialiste:	8,23 9,85 11,44	8,56 10,24 11,90
Entraîneur, instructeur, professeur et spécialiste:	11,98 14,10 16,28 18,43 20,63	12,46 14,66 16,93 19,17 21,46

22.02

L'assistant-entraîneur, l'assistant-instructeur, l'assistant-professeur et l'assistant-spécialiste sont rémunérés au premier, deuxième ou troisième échelon, selon leurs qualifications.

Premier échelon: Etudiant ou en voie de formation dans la discipline pour laquelle le postulant est engagé.

Deuxième échelon: D.E.C. spécialisé sans expérience, ou attestation d'un organisme que le postulant est de niveau régional.

Troisième échelon: D.E.C. spécialisé plus trois ans d'expérience, ou attestation d'un organisme que le postulant est de niveau régional plus trois ans d'expérience, ou B.A.C. sans expérience, ou attestation d'un organisme provincial.

22.02

L'entraîneur, l'instructeur, le professeur et le spécialiste sont rémunérés au premier, deuxième, troisième, quatrième ou cinquième échelon, selon leurs qualifications.

Premier échelon: D.E.C. spécialisé sans expérience ou attestation d'un organisme que le postulant est de niveau régional, ou scolarité et expérience jugées équivalentes s'il s'agit d'une discipline non sportive.

Deuxième échelon: D.E.C. spécialisé plus trois ans d'expérience, ou attestation d'un organisme que le postulant est de niveau régional plus trois ans d'expérience, ou B.A.C. sans expérience, ou attestation d'un organisme provincial, ou scolarité et expérience jugées équivalentes s'il s'agit d'une discipline non sportive.

Troisième échelon: B.A.C. plus trois ans d'expérience, ou attestation d'un organisme que le postulant est de niveau provincial plus trois ans d'expérience, ou attestation d'un organisme national, ou scolarité et expérience jugées équivalentes s'il s'agit d'une discipline non sportive.

Quatrième échelon: B.A.C. plus cinq ans d'expérience, ou attestation d'un organisme que le postulant est de niveau provincial plus cinq ans d'expérience, ou attestation d'un organisme national plus trois ans d'expérience, ou scolarité et expérience jugées équivalentes s'il s'agit d'une discipline non sportive.

Cinquième échelon: B.A.C. plus huit ans d'expérience, ou attestation d'un organisme que le postulant est de niveau national plus cinq ans d'expérience, ou scolarité et expérience jugées équivalentes s'il s'agit d'une discipline non sportive.

Lorsque la Ville aura déterminé les critères utilisés pour déterminer les niveaux de rémunération du personnel embauché dans des disciplines non sportives, elle en informera le syndicat.

22.04

L'employé occasionnel à la Commission de l'Exposition Provinciale est rémunéré suivant les taux ci-après mentionnés:

<u>EMPLOIS</u>	<u>85-01-01</u>	<u>86-01-01</u>
Percepteur	9,31	9,68
Préposé au laissez-passer	9,69	10,08
Vendeur	10,02	10,42

22.05

Les taux horaires prévus à cette annexe pour le 1er janvier 1985, correspondent à une augmentation de 4,5% des taux qui étaient en vigueur au du 31 décembre 1984.

22.06

Les taux horaires prévus à cette annexe pour le 1er janvier 1986, correspondent à une augmentation de 4% des taux en vigueur pour l'année 1985.

ARTICLE 23 - DUREE DE L'ANNEXE "E"

L'annexe "E" est en vigueur pendant la même période que celle de la convention collective.

L'article 22 concernant les taux de salaires est rétroactif au 1er janvier 1985.

ANNEXE "F"

CONVENTION COLLECTIVE DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE QUEBEC

CONDITIONS DE TRAVAIL DE MESDAMES MONIQUE PARENT
ET MUGUETTE CROTEAU, EMPLOYEES OCCASIONNELLES A
TITRE DE TELEPHONISTES

ARTICLE 1 - OBJET DE L'ANNEXE F

L'objet de l'annexe F est de maintenir et de promouvoir les bonnes relations qui existent entre la Ville et ses employées occasionnelles représentées par le syndicat et de régir les conditions de travail de ces salariées couvertes par le certificat d'accréditation détenu par le syndicat.

ARTICLE 2 - APPLICATION DE LA CONVENTION

2.01

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

2.02

L'employée occasionnelle régie par cette annexe est désignée par le terme "salariée".

ARTICLE 3 - RETENUE SYNDICALE

3.01

La Ville déduit de la paie hebdomadaire de chaque salariée régie par l'annexe F un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le syndicat. La Ville le transmet au syndicat vers le 15 de chaque mois, pour le mois précédent. Le syndicat avise trente (30) jours à l'avance de tout changement du montant de cotisation.

3.02

Le Ville accepte de déduire de la paie d'une salariée tout autre montant requis par le syndicat et préalablement autorisé par la salariée, sur la formule prescrite à cet effet. Au chèque de paie, l'ensemble des retenues exigées par le syndicat est indiqué comme une seule déduction.

3.03

La Ville inscrit sur l'état des revenus (T4 et TP4) de la salariée le montant égal à la cotisation syndicale fixé par le syndicat et retenu sur la paie hebdomadaire.

3.04

Le secrétaire du syndicat informe la Ville de l'inscription de la salariée qui désire bénéficier du plan d'assurance-vie détenu par le syndicat, en autant que cette salariée y soit admissible; sur réception de cet avis, la Ville déduit de la paie hebdomadaire la prime d'assurance-vie et la transmet au syndicat dans les délais prévus à la clause 3.01.

ARTICLE 4 - SERVICE CONTINU

Le service continu est la période de temps ininterrompue pendant laquelle la salariée est liée à l'employeur. L'exécution du travail peut toutefois être intermittente sans qu'il y ait cessation du lien entre l'employeur et la salariée.

ARTICLE 5 - HORAIRE DE TRAVAIL

La journée normale de travail est de six (6) heures et quarante-cinq (45) minutes au cours de la période de la Fête du Travail jusqu'au 14 juin inclusivement et de six (6) heures et cinq (5) minutes au cours de la période du 15 juin jusqu'à la Fête du Travail.

Sauf exception et après autorisation, les heures de travail des téléphonistes s'effectuent entre 08h 15 et 16h 30 (entre 08h 15 et 15h 50 au cours de la période du 15 juin jusqu'à la Fête du Travail) du lundi au vendredi inclusivement, à raison de trois (3) jours de travail pendant une (1) semaine et de deux (2) jours de travail la semaine suivante.

ARTICLE 6 - PERIODE DE REPAS

La salariée doit prendre un minimum d'une (1) heure et un maximum de deux (2) heures pour dîner. Cette période de dîner doit être prise entre 11h 15 et 14h 15.

ARTICLE 7 - TRAITEMENT

Le taux horaire versé aux téléphonistes correspond au traitement annuel du grade B prévu pour cet emploi à l'annexe "A" de la convention collective des fonctionnaires, divisé par 1 716 heures.

ARTICLE 8 - VERSEMENT DU TRAITEMENT

8.01

La période de paie est d'une (1) semaine et commence le lundi pour se terminer le vendredi.

8.02

La salariée reçoit son chèque de paie le jeudi matin à condition qu'elle ait transmis son bordereau de travail dans les délais prévus.

8.03

Si le jour de la paie coïncide avec un jour férié, la salariée reçoit son chèque de paie le jour ouvrable précédent.

ARTICLE 9 - AUGMENTATION STATUTAIRE

9.01

L'augmentation statutaire signifie le passage par une salariée, d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur du même grade.

9.02

L'augmentation statutaire est accordée au 1er mai ou au 1er novembre, soit la première de ces deux (2) dates suivant la date où la salariée complète 1 500 heures régulières de travail. Cette augmentation est accordée compte tenu de la clause 9.03 jusqu'à ce que la salariée ait atteint le traitement maximum de son grade.

9.03

La salariée a droit à une augmentation statutaire à la condition:

a) que son rendement soit satisfaisant;

b) qu'elle ait complété au moins 750 heures régulières de service dans un grade ou qu'elle ait été admissible à une augmentation statutaire si elle n'avait pas été nommée à un autre poste.

9.04

Si des examens oraux ou écrits sont tenus pour vérifier les qualifications, le directeur du personnel informe les salariées concernées des sujets sur lesquels ces examens porteront.

9.05

La salariée qui se voit refuser une augmentation statutaire ou un avancement de grade au sein d'un plan de carrière est informée des motifs par écrit au moins deux (2) semaines avant la date où elle aurait eu droit à son augmentation statutaire ou à son avancement de grade, avec copie au syndicat. Elle est de nouveau admissible à une augmentation statutaire au 1er mai ou au 1er novembre, soit la première de ces deux (2) dates suivant la date où la salariée complète à nouveau 750 heures régulières de travail.

ARTICLE 10 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

Le travail excédant une durée journalière de six (6) heures quarante-cinq (45) minutes (six (6) heures cinq (5) minutes pendant l'été) ou une durée hebdomadaire de trente-trois (33) heures quarante-cinq (45) minutes (trente (30) heures vingt-cinq (25) minutes pendant l'été) est rémunéré au taux horaire régulier majoré de 50%.

ARTICLE 11 - APPEL AU TRAVAIL

La salariée est rémunérée pour un minimum de trois (3) heures à taux régulier pour chaque appel au travail, sauf si ce travail est effectué en continuité avec le début ou la fin d'une période de travail.

ARTICLE 12 - VACANCES

12.01

La salariée qui, le 1er mai d'une année justifie d'un (1) an et quatre (4) mois ou plus de service continu, a droit de s'absenter pour ses vacances annuelles pendant une période de seize (16) jours. A titre de paie pour cette période de vacances la salariée a droit à une gratification de 6.4%.

12.02

La salariée qui, le 1er mai d'une année justifie de trois (3) ans et quatre (4) mois ou plus de service continu, a droit de s'absenter pour ses vacances annuelles pendant une période de dix-sept (17) jours. A titre de paie pour cette période de vacances, la salariée a droit à une gratification de 6.8%.

12.03

La salariée qui, le 1er mai d'une année justifie de quatre (4) ans et quatre (4) mois ou plus de service continu, a droit de s'absenter pour ses vacances annuelles pendant une période de vingt (20) jours. A titre de paie pour cette période de vacances, la salariée a droit à une gratification de 8%.

12.04

La salariée qui, le 1er mai d'une année justifie de dix-sept (17) ans et quatre (4) mois et plus de service continu, a droit de s'absenter pour ses vacances annuelles pendant une période de vingt-deux (22) jours. A titre de paie pour cette période de vacances, la salariée a droit à une gratification de 8.8%.

12.05

La salariée qui, le 1er mai d'une année justifie de dix-huit (18) ans et quatre (4) mois et plus de service continu, a droit de s'absenter pour ses vacances annuelles pendant une période de vingt-cinq (25) jours. A titre de paie pour cette période de vacances, la salariée a droit à une gratification de 10%.

12.06

L'indemnité de vacances est versée à la salariée au cours du mois de juin pour le temps travaillé entre le 1er novembre et le 30 avril et au cours du mois de décembre pour le temps travaillé entre le 1er mai et le 31 octobre.

ARTICLE 13 - JOURS FERIES

13.01

Les jours suivants sont reconnus comme jours de fête et sont chômés aux dates mentionnées à l'annexe "D" de la convention.

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 Fête Nationale (24 juin);
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.

13.02

Lors d'un jour férié, la salariée a droit au paiement d'une indemnité égale à la moyenne du salaire journalier régulier des deux (2) semaines précédant le jour férié, si elle répond aux critères d'admissibilité prévus à la clause 13.03.

13.03

Pour avoir droit au paiement de l'indemnité prévue à la clause 13.02, la salariée doit répondre aux critères d'admissibilité suivants:

a) selon son horaire normal de travail, elle aurait travaillé le jour du congé;

b) elle doit être au travail le jour ouvrable qui précède ou qui suit le jour de la fête, à moins qu'elle ne soit en absence autorisée;

c) elle doit justifier de soixante (60) jours de service continu.

13.04

Le nombre total des congés fériés payés entre le 1er janvier et le 31 décembre d'une année aux deux (2) salariées occasionnelles agissant comme téléphoniste, ne peut excéder le nombre de jours prévus à la clause 13.01 de cet article.

ARTICLE 14 - CONGES SPECIAUX

14.01

La salariée peut s'absenter de son travail pour cause de naissance, mariage, mortalité dans sa famille et également pour d'autres raisons et ce, sans perte de salaire, si le crédit d'absence prévu ci-après n'est pas épuisé.

14.02

Le 1er mai de chaque année, il est versé au crédit de l'employé un douzième de congé spécial par trente (30) heures régulières travaillées pendant les douze mois précédents.

Ce crédit ne peut excéder cinq (5) jours par année et est cumulatif jusqu'à concurrence de cinq (5) semaines. Si ce crédit est réduit par des absences, il continue ou recommence à s'accroître jusqu'à ce que le maximum de cinq (5) semaines soit de nouveau atteint.

14.03

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

ARTICLE 15 - MALADIE ET ACCIDENT NON IMPUTABLE AU TRAVAIL

15.01

La salariée bénéficie d'un (1) jour par 125 heures de travail en cas de maladie ou d'accident dûment constaté dont elle est victime et qui l'empêche de remplir ses fonctions. En nul cas, la salariée ne peut accumuler plus de douze (12) jours de crédit de maladie, non monnayables, au cours de la période du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.

Les crédits de maladie sont utilisables en remplacement d'une journée de travail.

15.02

Le Comité exécutif de la Ville peut, après la pleine utilisation du nombre de jours en maladie accordés à la salariée, entre le 1er mai d'une année et le 30 avril de l'année suivante, prolonger la période d'absence en maladie avec traitement, en tenant compte de l'utilisation de ses crédits de jours en maladie pour les années antérieures.

ARTICLE 16 - REGIME DE RENTES

16.01

A compter de la date de la signature de la convention, la salariée contribue au nouveau régime de rentes des employés de la Ville s'appliquant aux employés réguliers embauchés après la date de la signature de la convention.

16.02

Pour les fins du régime de rentes, le service ouvrant droit à une rente est établi au prorata des jours travaillés alors que la salariée contribue au régime.

ARTICLE 17 - ASSURANCE COLLECTIVE

La salariée peut, si elle le désire, participer au plan d'assurance-maladie. Dans ce cas, l'employeur consent à payer 22,5% du coût de la prime à compter du 1er octobre 1985; à compter du 1er juillet 1986, ce pourcentage est majoré à 23,5%.

Le coût additionnel de tout avantage supérieur à ceux prévus à la police d'assurance en vigueur à compter du 1er juillet 1985, est défrayé en totalité par l'employée.

ARTICLE 18 - MODE DE REGLEMENT DE GRIEF

18.01

La procédure de règlement de grief et d'arbitrage prévue à l'article 6 de la convention s'applique lorsque le grief concerne les conditions de travail régies par cette annexe.

18.02

La procédure de règlement de grief et d'arbitrage prévue à l'article 6 de la convention s'applique pour tout salarié ayant deux (2) années de service continu et qui croit avoir été congédié sans une cause juste et suffisante.

18.03

La salariée ne peut se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage à l'occasion de son affectation ou d'un arrêt de travail d'une durée temporaire ou permanente pour cause de manque de travail. Les mises à pied et les rappels effectués dans les douze (12) mois qui suivent la mise à pied de la salariée sont faits, compte tenu de l'ancienneté.

ARTICLE 19 - PROTECTION JUDICIAIRE

19.01

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

19.02

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

a) la salariée 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'elle n'ait admis aucune responsabilité quant à telle réclamation;

c) qu'elle cède à la Ville, jusqu'à concurrence du montant de la perte ou du dommage assumé par elle, ses droits de recours contre les tiers et signe tous les documents requis par la Ville à cette fin.

19.03

La salariée a droit d'adjoindre, à ses frais personnels, son procureur ou procureur choisi par la Ville.

19.04

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

ARTICLE 20 - DUREE DE L'ANNEXE "F"

L'annexe "F" est en vigueur pendant la même période que celle de la convention collective.

L'article 7 concernant les taux de salaires est rétroactif au 1er janvier 1985.

LETTRE D'ENTENTE

entre

LA VILLE DE QUEBEC

et

LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE QUEBEC

1- Application de l'article 16 - Annexe "E"

Aux fins de l'application de l'article 16 de l'annexe "E" de la convention collective s'appliquant aux vendeurs, aux percepteurs et aux préposés au laissez-passer à la Commission de l'Exposition Provinciale, l'interprétation doit être faite selon les modalités ci-dessous.

Dans le cas où il y a plus d'une représentation au Colisée de Québec ou plus d'un rappel au travail pendant la même journée, les règles suivantes s'appliquent:

- 1) si l'employé occasionnel est libéré pour une période de plus d'une heure (1) entre deux (2) représentations, il est rémunéré pour le minimum d'heures prévu à l'article 16 de l'annexe "E", pour chacune des deux (2) périodes de travail; (voir exemple 2)
- 2) si l'employé occasionnel est libéré pour une période d'une (1) heure et moins, entre deux (2) représentations, l'article 16 de l'annexe "E" ne s'applique pas et il continue d'être payé à son taux horaire pendant cette période de temps où il est libéré. Dans ce cas, le salarié doit demeurer à la disponibilité de l'employeur; (voir exemple 1)
- 3) si selon les besoins du service, l'employé occasionnel peut bénéficier d'une période de repas d'une (1) heure entre 12h 00 et 14h 00 ou entre 17h 00 et 19h 00, cette période est non rémunérée.

EXEMPLES D'APPLICATION

1-	Heures de travail	12 à 14		15 à 17
	Heures sans travail		14 à 15	
	Heures payées	2	1	2
<hr/>				
2-	Heures de travail	12 à 14		15h 15 à 17h 15
	Heures sans travail		14 à 15h 14	
	Heures payées	3	0	3
<hr/>				
3-	Heures de travail	10 à 12		13 à 15
	Heures sans travail		12 à 13	
	Heures payées	2	0 (dîner)	2
<hr/>				
4-	Heures de travail	10 à 12		14 à 16
	Heures sans travail		12 à 14	
	Heures payées	3	0	3
<hr/>				

2- Comité d'étude - traitements

La Ville soumettra, à l'attention des membres du comité de classement, les éléments relatifs à une révision du système d'évaluation et de classement des emplois, compte tenu d'une part de l'utilisation maintenant répandue des divers équipements de bureautique et compte tenu des traitements versés chez d'autres employeurs pour des emplois comparables.

Le comité doit faire rapport d'ici le 1er septembre 1986.

3- Création de cinq (5) postes au service des loisirs et parcs

La Ville convient de créer cinq (5) postes de préposé auxiliaire à un équipement récréatif au service des loisirs et parcs.

Ces postes seront ouverts aux employés permanents et réguliers des services intérieurs ainsi qu'aux employés occasionnels du service des loisirs et parcs qui justifieront d'au moins cinq (5) ans de service continu et qui auront accompli au moins 750 heures de travail par année dans des fonctions jugées pertinentes, pendant au moins trois (3) des cinq (5) années précédant la date d'ouverture du concours.

Les postes seront d'abord comblés par les employés permanents et réguliers jugés qualifiés, et ensuite par les employés occasionnels qui répondent aux critères mentionnés précédemment et qui seront jugés qualifiés.

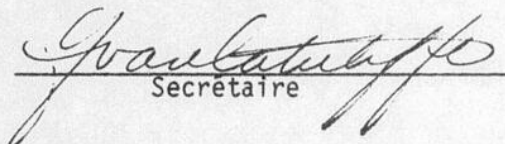
La liste d'aptitude sera en vigueur pour une période de douze (12) mois.

SIGNEE à Québec, ce dixième jour du mois d'octobre mil neuf cent quatre-vingt-cinq.

LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES
MUNICIPAUX DE QUEBEC

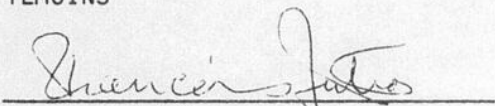


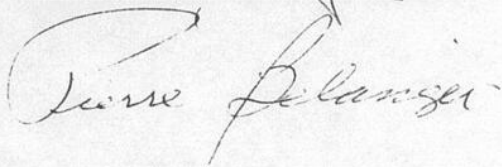
Président



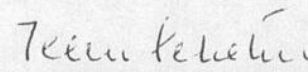
Secrétaire

TEMOINS





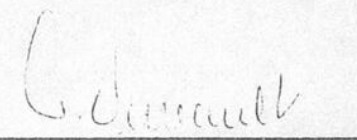
LA VILLE DE QUEBEC




Maire



Greffier





CERTIFIÉE COPIE CONFORME



GREFFIER DE LA VILLE DE QUÉBEC