Service des ressources humaines
Division des relations de travail

Convention collective
En vigueur jusqu'au 31 décembre 2028

Convention collective entre la Ville de Québec
et l'Alliance des professionnels et des
professionnelles de la Ville de Québec

ALLIANCE
DES PROFESSIONNELS ET DES PROFESSIONNELLES
DE LA VILLE DE QUÉBEC

VILLE DE QUÉBEC

Note : Le masculin est utilisé pour alléger le texte, et ce, sans préjudice pour la forme féminine.

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1.00	OBJET DE LA CONVENTION	4
ARTICLE 2.00	DÉFINITIONS	4
ARTICLE 3.00	LIBÉRATIONS SYNDICALES	6
ARTICLE 4.00	RETENUE DE LA COTISATION DES MEMBRES	7
ARTICLE 5.00	TRANSMISSION DE DOCUMENTS	7
ARTICLE 6.00	COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES	8
ARTICLE 7.00	PERMANENCE	8
ARTICLE 8.00	ÉVALUATION DES EMPLOIS	9
ARTICLE 9.00	TRAITEMENTS	12
ARTICLE 10.00	FORMATION, PERFECTIONNEMENT	13
ARTICLE 11.00	ANCIENNETÉ	15
ARTICLE 12.00	AFFECTATIONS TEMPORAIRES	15
ARTICLE 13.00	POSTES VACANTS	16
ARTICLE 14.00	HEURES DE TRAVAIL	18
ARTICLE 15.00	HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET INDEMNITÉS DE DISPONIBILITÉ	21
ARTICLE 16.00	PROCÉDURE DE GRIEF, DE PLAINTE, DE MÉSENTENTE ET D'ARBITRAGE	23
ARTICLE 17.00	MESURES DISCIPLINAIRES	24
ARTICLE 18.00	JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS	26
ARTICLE 19.00	VACANCES ANNUELLES	27
ARTICLE 20.00	CONGÉS SPÉCIAUX, CONGÉS SANS SOLDE ET CONGÉS À L'EMBAUCHE	29
ARTICLE 21.00	CONGÉS PARENTAUX	31
ARTICLE 22.00	MALADIES ET ACCIDENTS	38
ARTICLE 23.00	CONGÉS POUR AFFAIRES PUBLIQUES	45
ARTICLE 24.00	ASSURANCES COLLECTIVES	45
ARTICLE 25.00	RÉGIME DE RETRAITE	46
ARTICLE 26.00	PROTECTION JUDICIAIRE	46
ARTICLE 27.00	RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE	47
ARTICLE 28.00	INDEMNITÉ POUR L'UTILISATION D'UNE AUTOMOBILE, POUR LE TRANSPORT ET LE STATIONNEMENT	47
ARTICLE 29.00	DÉPLACEMENTS OCCASIONNELS EN AUTOMOBILE	50
ARTICLE 30.00	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	50

ARTICLE 31.00 CHANGEMENTS TECHNIQUES ET TECHNOLOGIQUES, FUSIONS ET AUTRES TRANSFORMATIONS 51

ARTICLE 32.00 ORDRES PROFESSIONNELS ET ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES 53

ARTICLE 33.00 DROITS ACQUIS 54

ARTICLE 34.00 MESURES TRANSITOIRES DÉCOULANT DE LA CRÉATION DE LA NOUVELLE VILLE DE QUÉBEC 54

ARTICLE 35.00 DURÉE DE LA CONVENTION 54

ANNEXES « A » ÉCHELLES SALARIALES 56

ANNEXE « B » NOMENCLATURE DES EMPLOIS PROFESSIONNELS 61

ANNEXE « C » CONDITIONS DE TRAVAIL S'APPLIQUANT AU PROFESSIONNEL TEMPORAIRE À TEMPS PLEIN EMBAUCHÉ POUR UN MANDAT D'UN AN ET PLUS 63

ANNEXE « D » CONDITIONS DE TRAVAIL S'APPLIQUANT AU PROFESSIONNEL TEMPORAIRE À TEMPS PLEIN EMBAUCHÉ POUR UN MANDAT DE MOINS D'UN (1) AN AINSI QU'AU TEMPORAIRE À TEMPS PARTIEL 65

ANNEXE « E » CONDITIONS DE TRAVAIL S'APPLIQUANT AU PROFESSIONNEL RETRAITÉ RÉEMBAUCHÉ 67

ANNEXE « F » CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES S'APPLIQUANT AU PROFESSIONNEL AYANT UN HORAIRE RÉDUIT 69

ANNEXE « G » RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE 70

ANNEXE « H » PROGRAMME DE VOLONTARIAT POUR INTERVENTION EN ASSISTANCE EXTERNE ET ÉTAT D'URGENCE LOCAL 72

ANNEXE « I » ADMISSION ET PROGRESSION DANS L'EMPLOI D'ÉVALUATRICE OU D'ÉVALUATEUR 73

LETTRE D'ENTENTE 1 - CRITÈRES D'ÉVALUATION DE L'EMPLOI DE CHEF D'ÉQUIPE 74

LETTRE D'ENTENTE 2 - HORAIRES PARTICULIERS DES CONSEILLERS EN CONSULTATIONS PUBLIQUES 75

LETTRE D'ENTENTE 3 - PRÉLÈVEMENT COTISATION SYNDICALE SPÉCIALE DES MEMBRES ABSENTS NON RÉMUNÉRÉS PAR LA VILLE 76

ARTICLE 1.00 OBJET DE LA CONVENTION

1.01 L'objet de la convention est de maintenir et de promouvoir des relations harmonieuses entre l'Employeur et les professionnels représentés par l'Alliance et de régir les conditions de travail des professionnels couverts par le certificat d'accréditation détenu par l'Alliance, de même que prévoir des mécanismes qui permettent de régler les problèmes qui peuvent surgir de l'interprétation et de l'application de la présente convention collective.

L'Employeur reconnaît l'Alliance comme le seul agent négociateur et mandataire de tous les professionnels visés par le certificat d'accréditation émis en faveur de l'Alliance.

1.02 L'Employeur, ses représentants, l'Alliance et les professionnels ne doivent faire aucune discrimination à l'égard de quelque professionnel que ce soit, en raison de sa race, de son sexe, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de sa langue, de sa nationalité, de son âge sauf dans la mesure prévue par la loi, de sa religion, de ses convictions politiques ou syndicales ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou les lois. Le milieu de travail doit être exempt de toute forme de harcèlement.

1.03 L'Alliance reconnaît qu'il est de la fonction de l'Employeur de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et les dispositions des lois qui le régissent et celles de la présente convention, de même que l'Employeur conserve le libre exercice de tous ses droits sous réserve des dispositions de la convention.

ARTICLE 2.00 DÉFINITIONS

2.01 Dans ce document, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient :

a) **« AFFECTATION »** : la désignation d'un professionnel à un poste déterminé ou à un ensemble de tâches déterminées;

b) **« ALLIANCE »** : l'Alliance des professionnelles et professionnels et de la Ville de Québec;

c) **« ANCIENNETÉ »**: durée totale en années, en mois et en jours au service de l'Employeur comme professionnel régulier depuis la date de la dernière embauche;

d) **« CONJOINT »** : ce que la *Loi sur les normes du travail* entend par ce terme;

e) **« DIRECTEUR »** : inclut directeur de service et/ou d'arrondissement ou leurs représentants;

f) « **DIRECTEUR DU SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES »** : inclut son ou ses représentants;

g) **« EMPLOYEUR » :** la Ville de Québec;

h) **« MUTATION »** : affectation d'un professionnel **d'un poste à un autre poste de même classe d'emploi;**

i) **« PARENT » :** ce que la *Loi sur les normes du travail* entend par ce terme;

j) **« PÉRIODE D'ESSAI »** : période de douze (12) mois de calendrier travaillés dans un poste permanent à l'intérieur d'une fonction couverte par la présente convention collective;

k) **« POSTE »** : ensemble de tâches nécessitant les services d'un professionnel;

l) **« PROCHE AIDANT » :** un professionnel dont la présence est requise auprès d'un parent ou d'une personne pour laquelle il agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (Chapitre C-26);

m) **« PROFESSIONNEL PERMANENT** » : un professionnel régulier ayant satisfait à une période d'essai de douze (12) mois à des tâches requérant qu'il y consacre son activité professionnelle à temps plein ou à temps partiel durant les heures régulières de travail ou selon les exigences particulières requises par son poste de travail;

n) **« PROFESSIONNEL RÉGULIER »** : une personne nommée comme telle par le comité exécutif à des tâches requérant qu'elle y consacre son activité professionnelle à temps plein ou à temps partiel durant les heures régulières de travail, ou selon les exigences particulières requises par son poste de travail;

o) « **PROFESSIONNEL TEMPORAIRE »** : une personne embauchée pour une période déterminée ou pour un projet spécifique et qui y consacre son activité professionnelle selon les exigences de son poste;

Les conditions de travail dont bénéficie le professionnel temporaire sont prévues à l'annexe « **C** » de la convention;

p) **« PROMOTION » : affectation d'un professionnel d'un poste à un autre, de classe supérieure d'emploi;**

q) **« RÉTROGRADATION » : affectation d'un professionnel d'un poste à un autre, de classe inférieure d'emploi;**

r) **« SERVICE CONTINU »** : la durée ininterrompue pendant laquelle un professionnel est lié à l'Employeur par un contrat de travail ou plusieurs contrats successifs;

s) **« TÂCHE »** : toute activité afférente à un emploi qui requiert un effort d'ordre physique ou intellectuel en vue d'atteindre un but déterminé;

t) **« TITRE D'EMPLOI »** : regroupement d'emplois ayant des caractéristiques communes, c'est-à-dire **des tâches** et des responsabilités semblables, des compétences semblables, la même rémunération en matière de taux ou de classe d'emploi. Toutefois, lorsqu'un emploi est unique, il constitue à lui seul un titre d'emploi.

ARTICLE 3.00 LIBÉRATIONS SYNDICALES

3.01 a) L'Employeur accorde, au cours de la période du 1er janvier au 31 décembre suivant, **cent soixante-quinze (175)** jours ouvrables comme congés payés pour la participation des professionnels à des congrès et stages d'étude ou autres activités syndicales.

b) À compter de l'envoi de l'avis de négociation ou, à défaut, à l'expiration de la convention collective, l'Employeur accorde soixante (60) jours ouvrables comme congés payés pour la négociation de la convention collective.

3.02 Pour avoir droit à un congé prévu à la clause 3.01, le professionnel produit à son supérieur une attestation du président ou du secrétaire de l'Alliance dans les délais suivants :

a) dans la mesure du possible, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, si la demande de congé est de deux (2) jours ou moins;

b) dans la mesure du possible, au moins une (1) semaine à l'avance, si la demande de congé est de plus de deux (2) jours.

3.03 L'Employeur accorde un congé avec solde :

a) à un professionnel élu à titre de président de l'Alliance pour la durée de son mandat;

b) à au plus trois (3) représentants de l'Alliance, incluant le président, pour participer à la négociation de la convention collective. De plus, pour chaque rencontre de négociation, un congé avec solde additionnel d'une journée est accordé aux membres du comité syndical;

c) à au plus trois (3) représentants de l'Alliance, incluant le président, pour assister aux séances du Comité de relations professionnelles ou toute autre rencontre d'un comité conjoint. Les parties peuvent s'adjoindre d'autres personnes, à leurs frais, à titre consultatif;

d) à au plus quatre (4) représentants de l'Alliance, incluant le président, pour assister aux séances du comité paritaire d'évaluation des emplois. De plus, pour chaque rencontre du comité d'évaluation des emplois, un congé avec solde additionnel d'une demi-journée (0.5) est accordé aux membres du comité syndical;

e) à au plus deux (2) représentants de l'Alliance, incluant le président, pour participer ou assister au règlement des griefs devant l'arbitre;

f) à un (1) représentant de l'Alliance pour agir comme assesseur auprès de l'arbitre, lorsque requis;

g) lorsque l'Alliance requiert la présence d'un nombre supérieur de représentants à celui prévu aux paragraphes b), d) et e) de la présente clause, elle utilise les congés payés tels qu'ils sont prévus à la clause 3.01.

3.04 La Ville n'assume aucun coût ni aucuns frais supplémentaires résultant d'une libération syndicale à temps plein avec traitement. Ainsi, le temps supplémentaire, les congés non pris ou reportés ou autres banques sont entièrement aux frais de l'Alliance.

3.05 Un congé avec solde est accordé au professionnel dont la présence est nécessaire devant l'arbitre ou un comité conjoint.

3.06 Les congés prévus à cette entente sont accordés dans la mesure où la présence du professionnel au travail n'est pas essentielle à la bonne marche du service ou de l'unité administrative dont il fait partie.

3.07 Le professionnel et un représentant syndical continuent de bénéficier de leur traitement lorsqu'ils doivent rencontrer un représentant de l'Employeur pour discuter d'un problème d'application de la convention.

3.08 Dans le cas d'un permis d'absence sans solde pour activité syndicale, le traitement du professionnel est maintenu. Toutefois, l'Alliance rembourse à l'Employeur ce salaire, plus un montant égal à 25 % de ce salaire pour tenir compte des avantages sociaux.

ARTICLE 4.00 RETENUE DE LA COTISATION DES MEMBRES

4.01 L'Employeur déduit de la paie de chaque professionnel régi par la convention un montant égal à la cotisation fixée par l'Alliance. L'Employeur le transmet à l'Alliance toutes les deux (2) semaines. Le montant total de ces retenues doit être accompagné d'une liste indiquant les noms, prénoms, numéros d'employé des professionnels ainsi affectés par la retenue, le montant individuel de celle-ci pour la période et le montant accumulé depuis le début de l'année. L'Alliance avise trente (30) jours à l'avance de tout changement du montant de la cotisation.

4.02 L'Employeur inscrit sur l'état des revenus T4 et Relevé 1 du professionnel le montant égal à la cotisation fixée par l'Alliance et retenue sur la paie.

4.03 L'Employeur accepte de déduire de la paie d'un professionnel un autre montant requis par l'Alliance et préalablement autorisé par le professionnel, sur le formulaire prescrit à cette fin. Au relevé de paie, chaque retenue exigée par l'Alliance est indiquée séparément.

ARTICLE 5.00 TRANSMISSION DE DOCUMENTS

5.01 L'Employeur donne accès électroniquement ou fait parvenir à l'Alliance copie des résolutions du comité exécutif, du conseil municipal et du conseil d'agglomération concernant ses membres.

5.02 **L'Employeur fait parvenir à l'Alliance, de façon électronique, les listes contenant uniquement les informations nécessaires à l'application de la convention collective, le tout, en conformité avec la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels.* Ces listes sont convenues dans le cadre du comité de relations professionnelles.**

5.03 L'Employeur donne accès électroniquement copie de l'affichage de tout poste couvert par le certificat d'accréditation.

5.04 L'Employeur donne accès électroniquement copie de toute nouvelle directive ou politique émise par le Service des ressources humaines ou la Direction générale concernant les professionnels.

5.05 Un professionnel ou l'Alliance, à la demande écrite du professionnel, peut obtenir des renseignements concernant son dossier personnel s'il en fait la demande au Service des ressources humaines.

ARTICLE 6.00 COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

6.01 Ce comité a pour objet de discuter de toute question qu'une partie soumet à l'autre ou de trouver des solutions afin de régler les différends de relations de travail.

6.02 Le comité se réunit dès que possible à la demande de l'une ou l'autre des parties. L'Employeur ou l'Alliance transmet à l'autre partie la liste des sujets à être discutés au moins quarante-huit (48) heures avant la date prévue pour une rencontre de ce comité. De consentement, tout autre sujet non mentionné à l'ordre du jour peut faire l'objet de discussion.

6.03 Les comptes rendus du comité doivent noter la présence de chaque personne, les sujets discutés et un résumé de la position de chacune des parties sur lesdits sujets. Un compte rendu doit être rédigé par la partie patronale et approuvé par la partie syndicale dans les trente (30) jours suivants.

ARTICLE 7.00 PERMANENCE

7.01 Le professionnel régulier est soumis à une période d'essai de douze (12) mois **travaillés** pendant laquelle son renvoi ne peut faire l'objet d'un grief. Il est entendu que toute période d'absence supérieure à vingt (20) jours ouvrables consécutifs, à l'exception des vacances annuelles, n'est pas comptabilisée pour le calcul de la période d'essai. Toutefois, cette dernière est prolongée en conséquence.

7.02 **La période du retour progressif est exclue du calcul de la durée de la période d'essai prévue à 7.01.**

7.03 Le professionnel régulier est noté de façon périodique **par son directeur. Celui-ci** peut **accorder** la permanence**,** prolonger la période d'essai pour une durée maximale de trois (3) mois ou recommander **aux autorités désignées** de mettre fin à l'emploi. Une copie du rapport est transmise au Service des ressources humaines et à l'Alliance au cas de prolongation de la période d'essai ou de renvoi.

7.04 À l'échéance de sa période d'essai, le professionnel obtient le statut de professionnel permanent. L'Alliance est en copie conforme de l'avis transmis au professionnel par le Service des ressources humaines.

ARTICLE 8.00 ÉVALUATION DES EMPLOIS

8.01 Le système d'évaluation « points et facteurs » des emplois professionnels convenu entre les parties est en vigueur pour la durée de la convention et en fait partie intégrante. La nomenclature des titres d'emplois apparaissant à l'annexe « B » de la présente fait partie intégrante de la convention.

COMITÉ D'ÉVALUATION DES EMPLOIS

8.02 Les parties reconnaissent l'existence d'un comité d'évaluation des emplois composé de six (6) membres, dont un tiers (1/3) représente l'Employeur et les deux tiers (2/3) représentent l'Alliance. Parmi ceux-ci, au moins 50 % doivent être des femmes. Chaque partie pourra se faire assister de conseillers quand elle le jugera utile.

8.03 Le rôle du comité est de procéder à l'évaluation et à la classification des emplois professionnels visés par la convention, et ce, dans le respect de la *Loi sur l'équité salariale*.

8.04 Le secrétariat du comité est assumé par l'Employeur. Il appartient à l'Employeur de définir les tâches qui sont requises dans un emploi et d'identifier le titre d'emploi.

DEMANDE DE RÉVISION

8.05 Lors de son embauche, le professionnel est informé de son titre d'emploi, de la classe salariale applicable et de son salaire.

8.06 Le professionnel doit exécuter régulièrement et de façon significative les tâches importantes d'un titre d'emploi pour être considéré comme accomplissant ce dernier.

8.07 Il est convenu que les sommaires des tâches, leurs évaluations et leurs classifications, en vigueur au 31 décembre 2011, demeurent inchangés sauf si, par la suite, une modification permanente des tâches vient modifier l'évaluation d'un titre d'emploi ou d'un poste.

8.08 Si le professionnel, l'Alliance, ou l'Employeur prétendent qu'une modification permanente des tâches apportée par l'Employeur a pour effet de changer la classification du titre d'emploi ou d'un poste, ces derniers peuvent demander que ce titre d'emploi ou ce poste soit réévalué aux fins de sa classification.

8.09 La demande de révision est déposée au Service des ressources humaines et une copie doit être transmise à l'Alliance par celui-ci.

8.10 Sur réception d'une telle demande, l'Employeur fait parvenir au professionnel un questionnaire d'analyse. Une copie de la lettre de transmission du questionnaire est acheminée à l'Alliance.

8.11 Le professionnel doit remplir le questionnaire, le faire signer par son supérieur immédiat et le remettre au Service des ressources humaines dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date où le Service des ressources humaines lui a fait parvenir celui-ci. Le fait qu'un questionnaire ne soit pas signé par le supérieur immédiat n'a toutefois pas pour effet de l'invalider. Une copie du questionnaire rempli doit être transmise à l'Alliance par le Service des ressources humaines dès sa réception.

8.12 Le reclassement du professionnel, lorsque requis, prend effet à la date où sa demande est reçue par le Service des ressources humaines, pourvu qu'il ait retourné le questionnaire dûment rempli en indiquant ses tâches et les changements qui y sont survenus, le cas échéant, dans le délai prévu à la clause 8.11.

8.13 Lorsque le professionnel ne fait pas parvenir le questionnaire dûment rempli dans ce délai, son reclassement, lorsque requis, s'applique à compter de la date de réception par le Service des ressources humaines du questionnaire dûment rempli.

8.14 À défaut de recevoir le questionnaire dans les soixante (60) jours ouvrables suivant l'expiration du délai initial prévu, la demande du professionnel est réputée abandonnée.

8.15 Le comité d'évaluation analyse la demande de révision dans les meilleurs délais suivant la réception du questionnaire et détermine si un changement de titre d'emploi ou de classification est requis. Le cas échéant, les modifications découlant de cette analyse, notamment le titre d'emploi, les tâches et les responsabilités, sont inscrites au sommaire des tâches.

8.16 Le professionnel dont le classement du titre d'emploi et du poste est modifié à la hausse reçoit, selon ce qui est le plus avantageux :

a) Le traitement correspondant à l'échelon minimum de sa nouvelle échelle de traitement;

ou

b) Le traitement correspondant à l'échelon de sa nouvelle classe d'emploi qui lui assure une augmentation minimum de 4 % de son taux de traitement avant sa demande de révision, sans pour autant dépasser le maximum salarial de la nouvelle classe.

La hausse du salaire est rétroactive à la date où le reclassement prend effet, conformément aux articles 8.11, 8.12 et 8.13.

8.17 Le professionnel dont le classement du titre d'emploi et du poste est modifié à la baisse reçoit :

a) Pour le professionnel en progression salariale : un gel salarial jusqu'à la date de son prochain avancement d'échelon. Par la suite, il reçoit le traitement correspondant à l'échelon supérieur de sa nouvelle classe salariale le plus près de son salaire actuel;

b) Pour le professionnel qui a atteint le maximum salarial de sa classe d'emploi antérieure, lorsque ce salaire est supérieur au maximum de sa nouvelle échelle salariale, le professionnel a droit, à compter de la date de la demande de révision, à :

- 50 % des augmentations ajoutées au salaire qu'il recevait;
- 50 % des augmentations versées sous forme de montant forfaitaire non intégré.

Il est entendu que ce montant forfaitaire est cotisable au régime de retraite du professionnel et qu'il accroît le crédit de rentes.

8.18 Pour toute demande de révision, le comité d'évaluation des emplois, par l'intermédiaire de l'Employeur, répond par écrit pour informer la personne concernée du résultat de l'analyse de sa demande de révision. Une copie de cette correspondance est transmise à l'Alliance.

CRÉATION D'UN NOUVEAU TITRE D'EMPLOI

8.19 Le comité d'évaluation des emplois détermine la classification de tout nouveau titre d'emploi créé par l'Employeur à l'aide du plan d'évaluation des emplois, de la grille de pondération en vigueur et du questionnaire d'évaluation des emplois rempli par le gestionnaire requérant.

8.20 Ce titre d'emploi est alors intégré à l'annexe « B » de la convention collective.

8.21 À défaut d'entente au comité d'évaluation, l'Employeur procède à la création de l'emploi et soumet par écrit à l'Alliance, dans les trente (30) jours suivant le constat de la mésentente, le titre et la classification du nouvel emploi.

ARBITRAGE

8.22 À défaut d'entente, l'Employeur ou l'Alliance peut, **par le biais d'un grief**, soumettre le dossier à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables suivant la correspondance transmise au professionnel, conformément à l'article 8.18 ou suivant la correspondance transmise à l'Alliance, conformément à l'article 8.21.

8.23 L'arbitre est choisi par les parties ou, à défaut d'entente, désigné par le ministre du Travail. Les honoraires sont payés en parts égales par les parties.

8.24 Le grief doit mentionner notamment les sous-facteurs et les éléments du sommaire d'emploi qui sont en litige, de même que la classification actuelle et la classification demandée.

8.25 Le défaut de présenter le grief dans le délai prévu à l'article 8.22 entraîne la déchéance du grief, à moins d'une entente écrite entre les parties pour prolonger ce délai.

8.26 S'il est établi, lors de l'arbitrage, qu'un élément d'un titre d'emploi affectant l'évaluation n'apparaît pas dans le sommaire des tâches bien que le professionnel soit obligé de l'accomplir, l'arbitre a le mandat d'ordonner à l'Employeur d'inclure cet élément dans le sommaire des tâches.

8.27 La juridiction de l'arbitre se limite alors à attribuer le titre d'emploi **ou** sa classification, selon le plan d'évaluation des emplois des professionnels en vigueur. Il ne peut en aucun cas créer un nouveau titre d'emploi.

8.28 Les sommes dues à un professionnel à la suite d'une décision d'un arbitre lui sont versées dans les soixante (60) jours ouvrables, sauf si des recours sont intentés par l'une ou l'autre des parties devant les tribunaux compétents.

ARTICLE 9.00 TRAITEMENTS

9.01 L'avancement d'échelon signifie le passage par un professionnel d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur de l'échelle salariale applicable.

9.02 Le professionnel a droit à un avancement d'échelon aux conditions suivantes :

a) que son rendement soit satisfaisant;

b) qu'il ait accumulé au moins six (6) mois ou douze (12) mois de service en fonction de l'échelle salariale.

Les absences de huit (8) semaines ou plus en maladie ou en congé sans solde de toute nature sont exclues du calcul des six (6) mois ou douze (12) mois de service prévus au paragraphe b) de cette clause.

Sous réserve de l'article 9.02 b) l'avancement d'échelon est accordé à la date anniversaire d'embauche dans l'unité d'accréditation ou de la promotion, jusqu'à ce que le professionnel ait atteint le traitement maximum de cette classe.

Toutefois, dans le cas où une promotion survient moins de trente (30) jours avant la date prévue pour l'avancement d'échelon dans le poste occupé antérieurement à la promotion, cet avancement d'échelon est accordé de façon préalable à l'ajustement de traitement relié à la promotion conformément à la clause 9.10.

9.03 Le professionnel qui se voit refuser un avancement d'échelon au sein d'un plan de carrière est informé par écrit par son directeur des motifs; copie de l'avis est transmise à l'Alliance et au directeur du Service des ressources humaines. Le professionnel est de nouveau admissible à un avancement d'échelon après qu'une période de six (6) mois se soit écoulée.

9.04 La période de paie est d'une durée de quatorze (14) jours civils s'étendant du dimanche au samedi de la semaine suivante. Les professionnels sont payés par dépôt bancaire direct le deuxième jeudi suivant la fin de la période de paie.

Les changements de période de paie survenus en 1998, 2000 et 2001 pour les professionnels de l'ex-Ville de Québec entraînent des ajustements des sommes dues à la Ville qui s'effectuent au départ du professionnel, le cas échéant. Il en est de même pour les changements de période de paie survenus en 2002 pour les professionnels provenant de l'ex-Communauté urbaine de Québec, de même que des ex-villes du territoire de la Communauté urbaine de Québec, à l'exception de l'ex-Ville de Québec.

Le relevé de paie électronique est accessible via le portail de l'employé.

9.05 Les professionnels sont rémunérés suivant les échelles de traitements annuels prévues pour chaque classe d'emplois apparaissant aux annexes « A-1 à A-5 ».

Pour les fins du calcul du traitement de la période de paie, les traitements annuels sont divisés par 26.

9.06 **Lors de son embauche, le professionnel est intégré dans l'échelon correspondant à ses acquis reconnus en termes de scolarité excédentaire et d'expérience pertinente.**

Les parties reconnaissent que l'appréciation de la pertinence de l'expérience relève de l'Employeur. Exceptionnellement, le professionnel détenant une expertise particulière recherchée sur le marché du travail, peut se faire offrir un ou des échelons additionnels.

À moins de circonstances particulières, le salaire ainsi déterminé à l'embauche n'est pas révisable.

9.07 **Le Service des ressources humaines a la possibilité de déterminer si certains postes ou certaines expertises justifient l'octroi d'une prime ou d'un montant forfaitaire. L'octroi, la valeur de celle-ci ou du montant forfaitaire demeurent à la discrétion de l'Employeur. Cette prime ou ce montant forfaitaire n'est pas cotisable au régime de retraite. L'Employeur informe l'Alliance lors d'un comité de relations professionnelles.**

9.08 **Taux de salaire et rétroactivité**

a) Pour les années 2024, 2025 et 2026, les majorations économiques sont de 4 %.

b) Pour les années 2027 et 2028, les majorations économiques sont de 3 %.

Les taux horaires apparaissent aux annexes « A-1 à A-5 ».

c) Les professionnels à l'emploi de la Ville au moment de la signature de la convention collective ainsi que ceux, après le 1er janvier 20**24**, déclarés en invalidité présumée permanente, admis à leur retraite ou les ayants droit du professionnel décédé ont droit à l'ajustement de salaire rétroactif.

9.09 Un directeur peut **déposer une demande** à l'effet qu'un professionnel puisse obtenir un avancement **d'échelon** accéléré**.** Cette demande peut viser notamment à reconnaitre **un diplôme d'études supérieur d'au minimum trente (30) crédits acquis en cours d'emploi à la Ville de Québec. Le** Service des ressources humaines, **après étude des justifications fournies** par le requérant, peut accepter d'accorder un avancement **d'échelon** accéléré.

9.10 Le professionnel promu **à un autre poste de professionnel se voit accorder,** lors de sa nomination en fonction supérieure, **l'échelon qui lui assure un minimum de 4,5 %**, sans toutefois excéder le maximum **de sa nouvelle classe**.

ARTICLE 10.00 FORMATION, PERFECTIONNEMENT

10.01 L'Employeur et l'Alliance conviennent que le perfectionnement est nécessaire en vue d'améliorer l'ensemble de l'organisation par un développement adéquat de ses ressources humaines et s'engagent à collaborer à cette fin.

10.02 Les plans de formation des ressources humaines visent à répondre en priorité aux besoins de l'Employeur en tenant compte si possible des besoins de développement individuels.

10.03 Le professionnel peut soumettre annuellement ses besoins de formation. L'Employeur tente de répartir ses activités de formation en fonction des différentes catégories de besoins, que ce soit des besoins de mise à jour des connaissances, de perfectionnement pour accroître une compétence ou de développement pour favoriser le cheminement de carrière.

10.04 L'Employeur s'engage à consulter les représentants de l'Alliance **par l'entremise** du Comité de relations professionnelles concernant les besoins de formation de ses membres et à déposer annuellement le plan de formation de l'année à venir ainsi que le bilan de l'année qui vient de se terminer.

10.05 L'Employeur rembourse au professionnel une partie du coût des frais d'inscription, de scolarité et des volumes obligatoires des cours d'études de formation pertinents à l'exercice de l'emploi occupé ou à son cheminement de carrière chez l'Employeur; ce remboursement est de 50 % pour les cours de formation générale et de 80 % pour les cours de formation professionnelle ou spécialisée suivis. Pour avoir droit à ce remboursement, le professionnel doit avoir obtenu au préalable l'approbation de son directeur et du Service des ressources humaines **et avoir complété son cours avec succès**.

10.06 L'Employeur rembourse 100 % des frais d'études si le professionnel suit un cours à sa demande ou s'il est appelé à compléter un nombre d'heures de formation requis par son ordre professionnel. Durant ce cours, le professionnel bénéficie d'un congé avec solde lorsque des périodes de cours coïncident avec ses heures normales de travail.

10.07 Le professionnel qui quitte le service municipal autrement que par l'un ou l'autre des programmes incitatifs de départ mis en place par l'Employeur, au cours des trois (3) ans suivant la fin de tels cours, doit rembourser à l'Employeur, proportionnellement au temps de service non accompli suivant la fin de ses cours, les frais qui lui ont été ainsi remboursés.

10.08 L'Employeur peut, compte tenu de ses besoins, accorder au professionnel qui en fait la demande à son directeur, des conditions de travail particulières pour lui permettre de suivre des cours de perfectionnement.

10.09 Sur demande écrite du professionnel adressée à son directeur de service avec copie au directeur du Service des ressources humaines, **un professionnel** peut bénéficier d'un congé **sans solde pour fins** d'études, pour une période d'au plus un (1) an afin de lui permettre d'entreprendre ou de poursuivre des études professionnelles pertinentes à son cheminement de carrière chez l'Employeur, à la condition que le cours **ou le stage** soit sanctionné par le ministère de l'Éducation **ou nécessaire au cheminement menant à l'obtention d'un ordre professionnel. La durée de ce congé peut différer après entente entre les parties. Les dispositions prévues aux clauses 20.05 à 20.08 s'appliquent.**

ARTICLE 11.00 ANCIENNETÉ

11.01 L'ancienneté du professionnel est reconnue acquise à l'expiration de la période d'essai prévue à la clause 7.01 et sa date d'ancienneté est rétroactive au premier jour de sa période d'essai.

Lorsque plusieurs professionnels ont la même date d'ancienneté, l'ordre d'ancienneté est déterminé par tirage au sort.

La liste d'ancienneté sera fournie sur une base annuelle ou sur demande de l'Alliance advenant un besoin ponctuel en cours d'année.

11.02 Le professionnel perd son droit d'ancienneté dans les cas suivants :

a) abandon volontaire de son emploi;

b) congédiement pour cause juste et suffisante.

11.03 L'ancienneté du professionnel 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 le professionnel qui quitte son emploi chez l'Employeur et qui est réadmis dans le service municipal avant qu'une période de **vingt-quatre (24)** 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.

11.04 L'ancienneté d'un professionnel acquise chez l'Employeur alors qu'il était couvert par un autre certificat d'accréditation ou dans un poste d'encadrement régulier est considérée dans l'unité de négociation représentée par l'Alliance.

11.05 Le professionnel promu à un poste hors de l'unité d'accréditation ou lorsqu'il est appelé à remplacer à un poste hors de l'unité d'accréditation ou qui est prêté temporairement conserve et accumule son ancienneté lors de retour dans l'unité.

ARTICLE 12.00 AFFECTATIONS TEMPORAIRES

12.01 **Lorsque les besoins opérationnels le permettent, l'Employeur favorise les affectations supérieures à titre de chef d'équipe pour soutenir le développement des ressources professionnelles de l'interne.**

12.02 **Un professionnel peut remplir un registre visant à signifier son intérêt à occuper d'autres postes au sein d'un même service ou arrondissement.**

12.03 Le professionnel autorisé à remplacer temporairement pour une période de plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, à un emploi d'une classe supérieure devenu vacant ou remplaçant le titulaire absent, bénéficie du traitement le plus avantageux entre :

a) le traitement correspondant à l'échelon minimum de sa nouvelle classe;

ou

b) **le traitement correspondant à l'échelon de sa nouvelle classe qui lui assure une augmentation de 4,5 % pour le remplacement en classe supérieure sans toutefois excéder le maximum.**

12.04 **Le professionnel affecté temporairement à un poste de même niveau conserve les avantages liés à son poste principal.**

ARTICLE 13.00 POSTES VACANTS

13.01 Tout poste régulier vacant ou nouvellement créé et couvert par le certificat d'accréditation doit être **publié à l'interne** durant une période de **sept (7)** jours ouvrables à moins d'une entente différente entre les parties. Aucun affichage n'est effectué pour un poste pourvu conformément aux clauses 13.07 a) ou 13.07 b) du présent article.

L'Employeur peut publier un avis d'offre d'emploi simultanément à l'interne et **à l'externe sauf lors des situations suivantes :**

a) Lorsqu'un ou des professionnels temporaires occupent le même titre d'emploi dans le service ou l'arrondissement visé par l'offre;

b) Lorsqu'il s'agit d'un poste de chef d'équipe ou d'un poste de progression en évaluation foncière.

Dans ce cas, les candidatures provenant du personnel couvert par cette convention sont considérées en priorité.

13.02 **Tout poste temporaire d'une durée de trois (3) ans et plus et couvert par le certificat d'accréditation de l'Alliance est affiché à l'externe durant une période minimale de sept (7) jours ouvrables.**

Le professionnel permanent qui obtient un mandat temporaire de trois (3) ans ou plus conserve les avantages liés à son poste principal. Lorsque cette nomination constitue une promotion temporaire, les conditions prévues à l'article 12.03 s'appliquent.

13.**03** **Dans un délai raisonnable suivant** la fin de la période d'affichage d'un concours interne, le Service des ressources humaines transmet à l'Alliance le nom des professionnels qui se portent candidats **et les conclusions du processus d'embauche**.

13.**04** L'affichage interne **d'un poste** doit contenir les renseignements suivants :

c) le titre de l'emploi et la spécialisation demandée (si applicable**s**);

d) **la mention de l'admissibilité au poste;**

e) le service et l'unité administrative du poste;

f) le statut rattaché au poste;

g) la description sommaire des responsabilités rattachées au poste;

h) les qualifications requises;

i) les atouts (si applicables);

j) l'horaire de travail et la disponibilité exigée en dehors de la semaine de travail (si connue). La disponibilité d'un professionnel peut être appelée à changer selon les besoins du service ou de l'arrondissement;

k) l'échelle de traitements;

l) la période d'affichage.

Les renseignements inscrits à un affichage externe peuvent varier, notamment quant au titre d'emploi inscrit, lequel peut différer du titre d'emploi conventionné. L'affichage doit toutefois faire mention du titre d'emploi conventionné. Les conditions de travail affichées ne doivent pas diverger de celles prévues à la présente convention collective.

13.05 Seules les candidatures satisfaisant aux exigences sont admissibles au processus de sélection pour un poste couvert par le certificat d'accréditation de l'Alliance.

Une combinaison de scolarité et d'expériences pertinentes peut permettre à une personne candidate de satisfaire aux exigences normales.

13.06 Un poste vacant ou nouvellement créé est comblé dans les six (6) mois suivant la date de vacance, à moins qu'aucun professionnel apte à satisfaire aux exigences de la tâche n'ait posé sa candidature ou que l'Employeur, avant l'expiration de ce délai, avise par écrit l'Alliance de l'abolition ou de la modification de ce poste ou que, pour des motifs justifiables, les besoins du service n'exigent pas que la vacance de ce poste soit remplie immédiatement; dans ce dernier cas, l'Alliance est par la suite avisée par écrit de la date où le poste vacant sera à combler, date à compter de laquelle s'appliquent les délais prévus précédemment.

13.07 Pour combler un poste vacant, l'Employeur considère la compétence. À compétence égale, l'Employeur procédera à une deuxième entrevue avec les professionnels ayant obtenu le même pointage lors du processus de sélection pour déterminer la personne qui sera retenue pour le poste.

Cependant, avant de procéder à l'affichage d'un poste vacant, l'Employeur accorde la préférence aux professionnels selon l'ordre suivant :

a) le professionnel déclaré en surnombre dont la classification est de niveau égal ou supérieur;

b) le professionnel déclaré incapable de remplir son emploi pour une raison d'ordre médical ou physique.

13.08 Lorsqu'un poste n'est pas comblé à la suite des étapes décrites à la clause 13.**07,** l'Employeur ouvre un concours et procède à un affichage, conformément à la clause 13.01 du présent article.

13.09 Dans le cas où un professionnel régulier obtient une promotion, il bénéficie d'une période d'essai d'un (1) an de travail effectif.

13.10 Si, pendant cette période, l'Employeur juge que le professionnel ne peut satisfaire aux exigences de l'emploi, celui-ci est réintégré à un autre poste équivalent **et aux conditions applicables** à son ancien poste, sans perte d'aucun droit.

Nonobstant le délai prévu à la clause 13.09, à la demande d'un professionnel, une entente de rétrogradation volontaire peut être conclue entre l'Employeur, l'Alliance et le professionnel.

13.11 **Échange volontaire permanent**

Deux (2) professionnels permanents peuvent, par accord mutuel et conditionnellement à l'autorisation de l'Employeur, échanger leur poste dans la mesure où il s'agit d'un même titre d'emploi et que les professionnels rencontrent les critères de compétence.

Dans un délai d'un (1) an suivant l'échange, sur avis défavorable d'un des deux supérieurs, l'échange de poste est annulé.

ARTICLE 14.00 HEURES DE TRAVAIL

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

14.01 La journée normale de travail est de sept (7) heures et la semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures réparti**es** en cinq (5) jours consécutifs du lundi au vendredi, le tout sous réserve des dispositions des autres clauses et articles.

14.02 **Pour le professionnel bénéficiant d'une semaine réduite, la journée normale de travail est de sept (7) heures et la semaine normale de travail est de vingt-huit (28) heures réparties en quatre (4) jours du lundi au vendredi, le tout sous réserve des dispositions des autres clauses et articles.**

14.03 Les heures normales quotidiennes de travail se situent entre 7 h et 18 h.

14.04 Le professionnel est tenu de compléter l'outil de compilation des heures de travail fourni par l'Employeur en indiquant ses heures de travail **réellement** effectuées.

14.05 Le professionnel **doit prendre** un minimum de trente (30) minutes non rémunérées pour la période de repas lorsque **son quart de travail excède cinq (5) heures consécutives.**

14.06 **Exceptionnellement, la période de repas de trente (30) minutes peut être rémunérée, au taux régulier, lorsqu'une situation particulière le justifie.**

14.07 Le professionnel peut bénéficier de l'équivalent d'une période de repos de quinze (15) minutes vers le milieu de chaque demi-journée de travail dans la mesure où les besoins du service ou de l'arrondissement le permettent. Ces périodes de repos ne peuvent être prises au début ou à la fin de la demi-journée de travail ni comme prolongement de la période de repas.

14.08 Le professionnel doit bénéficier de quatre (4) jours de congé hebdomadaire par période de deux (2) semaines, accordées à raison de deux (2) jours consécutifs à deux (2) reprises.

14.09 **L'Employeur et l'Alliance**, après entente écrite, peuvent modifier ou créer **des semaines** ou des horaires de travail différents de ceux établis.

En cas de désaccord entre **les parties**, le litige est soumis à l'arbitrage suivant la procédure prévue à l'article 16.00.

14.10 Semaine de travail réduite

a) **Sur demande du professionnel,** les heures d'une semaine normale de travail peuvent être réduites de façon temporaire, **à raison de quatre (4) jours de sept (7) heures pour une semaine moyenne de vingt-huit (28) heures**, dans la mesure où un accord en ce sens intervient entre lui et le directeur de l'unité administrative.

b) Malgré que cette autorisation soit accordée, le supérieur immédiat peut, **pour des motifs jugés raisonnables** ou si les besoins opérationnels le justifient :

- Modifier **ponctuellement** la journée de congé ou l'annuler;
- Réviser semestriellement l'autorisation si les besoins de l'unité administrative le justifient;
- **Annuler toute demande de semaine réduite, moyennant un préavis de trois (3) semaines.**

c) Pendant sa semaine réduite, le professionnel peut compléter sa participation au régime complémentaire de retraite jusqu'à l'équivalent de sa semaine normale de travail, dans la mesure où il acquitte sa cotisation et celle de l'Employeur, pour le total des heures réduites.

d) Les conditions de travail prévues à l'annexe « F » de la convention collective s'appliquent.

e) Les professionnels bénéficiant de l'horaire réduit permanent au moment de la signature de la présente convention collective conservent ce privilège.

f) Il doit y avoir, pendant les heures d'ouverture des bureaux, le personnel requis. La direction du service ou de l'arrondissement peut désigner le personnel requis dans les cas où les professionnels ne peuvent s'entendre entre eux.

g) L'application de cet horaire ne doit pas avoir pour effet d'entraîner l'accumulation ou le paiement d'heures supplémentaires.

14.11 Aménagement du temps de travail **et modalités applicables**

a) Les heures de travail des professionnels sont celles nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches et responsabilités. Le professionnel doit veiller à effectuer sa prestation de travail selon un horaire lui permettant d'accomplir l'ensemble de ses tâches et responsabilités et de respecter les engagements à son agenda.

Ledit horaire peut être souple et changeant, mais le professionnel et son supérieur doivent s'assurer qu'il est adapté aux besoins du service et qu'il ne doit pas diminuer

ou entraver les opérations de l'unité administrative de même que la qualité et la quantité des services offerts et plus particulièrement le service aux citoyens.

Le professionnel est responsable de la gestion et de l'organisation de ses heures de travail, tout en assurant une prestation de travail de cinq (5) jours par semaine, **ou de quatre (4) jours pour le professionnel bénéficiant d'une semaine réduite**, réparties du lundi au vendredi, entre 7 h et 18 h.

b) Ponctuellement et exceptionnellement, un aménagement de temps de travail différent peut être convenu entre un professionnel et son supérieur quant à l'amplitude quotidienne durant laquelle les heures de travail peuvent être effectuées. Cet aménagement ne doit pas avoir pour effet d'entraîner l'accumulation ou le paiement d'heures supplémentaires.

c) Dans les cas où les professionnels ne peuvent s'entendre entre eux quant à leur présence au travail pour répondre aux besoins opérationnels de l'unité administrative, le supérieur immédiat peut désigner le personnel nécessaire et ayant l'expertise requise, dans l'ordre suivant :

1) Les professionnels temporaires et réguliers ayant le moins de service continu;
2) Les professionnels permanents ayant le moins d'ancienneté.

d) L'application de l'aménagement du temps de travail ne doit pas avoir pour effet d'entraîner l'accumulation ou le paiement d'heures supplémentaires.

14.12 **Modalités et banque d'horaire variable**

a) La semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures **ou vingt-huit (28) heures pour le professionnel bénéficiant d'une semaine réduite.**

b) Une journée **correspond** à **sept (7)** heures et une demi-journée **correspond** à **3 h 30 minutes**.

c) La prestation de travail est d'un minimum de **3 h 30 minutes** par jour.

d) Le professionnel qui s'absente du travail une journée complète est considéré absent pour une durée de sept (7) heures et doit débiter des crédits de congé autorisé prévus à la convention collective.

Le professionnel qui effectue moins de **3 h 30 minutes** de travail dans une journée, tel que prévu au point **c) de la présente clause,** doit débiter des crédits de congé autorisé prévus à la convention collective pour combler la différence entre les heures effectuées et la durée d'une journée de sept (7) heures, tel que défini au point **b) de la présente clause.**

e) Le professionnel doit avoir complété le nombre d'heures normales de travail **soit soixante-dix (70) ou cinquante-six (56) heures pour le professionnel bénéficiant d'une semaine réduite** à la fin d'une période de référence de **deux (2)** semaines.

f) Malgré le point e) de la présente clause, le professionnel peut travailler en excédant des heures prévues. Auquel cas, les heures excédentaires sont placées dans la banque d'horaire variable.

g) Les heures **de la banque d'horaire variable peuvent être utilisées dans une autre période de référence afin de compléter le temps requis prévu au point e) de la présente clause.**

h) Le professionnel ne peut avoir un crédit horaire de plus de sept (7) heures **dans sa banque d'horaire variable** excédentaire ni devoir plus de sept (7) heures à la fin d'une période de référence.

i) Le professionnel ayant accompli un nombre d'heures de travail supérieur à sept (7) heures excédant les heures normales prévues au point **14.03**, ne reçoit aucune compensation monétaire ou en temps pour ces heures.

j) Le professionnel qui n'a pas complété le nombre d'heures requis **au terme de la période de référence, en incluant le solde de la banque d'horaire variable, voit son salaire réduit d'un montant équivalent.**

k) **Le professionnel** qui quitte **le service de l'Employeur** et n'a pas effectué le nombre d'heures correspondant au nombre de jours ouvrables rémunérés, **voit son salaire réduit d'un montant équivalent.**

l) **Le solde de la banque d'horaire variable est remboursé lorsque le professionnel quitte le service de l'Employeur**.

m) Lorsqu'un professionnel n'a pas été en mesure de respecter les dispositions de l'aménagement du temps de travail précédemment énoncées, **que le nombre d'heures de travail effectué est insuffisant ou que** les besoins du service n'ont pas été adéquatement comblés, le supérieur peut suspendre temporairement ou retirer l'application de cet aménagement de temps de travail.

Dans ce cas, le professionnel est assujetti à l'horaire de travail tel que défini aux **clauses** 14.01 à 14.0**9**.

14.13 Autres dispositions

Le professionnel peut s'absenter exceptionnellement du travail pour des motifs de responsabilités parentales; en tel cas, il doit compléter ses heures normales de travail à effectuer par période de **deux (2)** semaines, à l'intérieur des paramètres prévus aux clauses 14.01 **à 14.03.**

Cette absence pour responsabilité parentale doit être autorisée, à moins de circonstances exceptionnelles, par le supérieur du professionnel, compte tenu des besoins du service et uniquement de façon exceptionnelle.

Le professionnel qui s'absente exceptionnellement du travail pour des motifs de proche aidant bénéficie des dispositions de la *Loi sur les normes du travail.*

ARTICLE 15.00 HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET INDEMNITÉS DE DISPONIBILITÉ

15.01 **Les heures** de travail exécutées par un professionnel, à la demande de son supérieur immédiat, **qui excèdent soixante-dix (70) heures par période de référence de deux semaines tel que prévu à l'article 14.00 sont considérées comme des heures supplémentaires** sauf s'il s'agit d'heures de travail prévues à son horaire particulier ou à une entente d'aménagement de temps de travail différent du régime général.

Toutes les heures supplémentaires doivent être autorisées au préalable par le supérieur du professionnel.
Les heures de travail effectuées entre soixante-dix (70) et soixante-quinze (75) heures au terme de la période de référence sont compensées en temps ou payées, au taux régulier, au choix du professionnel.

Lorsque le total des heures régulières travaillées excède **soixante-quinze (75) heures** sur une période de référence, ces heures travaillées sont alors compensées en temps ou payées au taux de 150 % du salaire régulier au choix du professionnel.

15.02 Le professionnel a droit, s'il en fait la demande, de recevoir en paiement des heures supplémentaires effectuées, un crédit de congé d'une durée équivalente à ces heures en tenant compte du taux des heures supplémentaires, sans toutefois accumuler plus de cent (100) heures. Lorsque le professionnel a cumulé cent (100) heures dans sa banque courante, toutes les heures supplémentaires travaillées lui sont payées au taux qui s'applique. Malgré ce qui précède, les parties peuvent convenir de hausser cette limite afin de tenir compte des besoins opérationnels.

Ces congés doivent être pris par trente (30) minutes ou multiple de trente (30) minutes (une journée étant égale à ce qui correspond à une journée normale de travail) à une date choisie par le professionnel et approuvée par son supérieur.

La période de cumul de la banque courante est déterminée en fonction des périodes de référence de chaque année. Ces périodes de référence sont inscrites au tableau ci--dessous. Les heures accumulées durant la période de référence peuvent être utilisées durant cette même période. À l'échéance de la période de référence, le résiduel des heures inscrites dans la banque courante est transféré dans la banque précédente. Les heures inscrites dans la banque précédente peuvent être utilisées jusqu'à l'échéance de la période d'utilisation.

À l'issue de cette période d'utilisation, le professionnel recevra le paiement du solde de la banque précédente.

Le professionnel doit utiliser prioritairement les heures inscrites dans la banque précédente.

Banque courante Période de référence	Banque précédente Période utilisation	Banque précédente Date de paiement
30 avril 2023 au 27 avril 2024	**28 avril 2024 au 28 septembre 2024**	**24 octobre 2024**
28 avril 2024 au 26 avril 2025	**27 avril 2025 au 27 septembre 2025**	**23 octobre 2025**
27 avril 2025 au 25 avril 2026	**26 avril 2026 au 26 septembre 2026**	**22 octobre 2026**
26 avril 2026 au 24 avril 2027	**25 avril 2027 au 25 septembre 2027**	**21 octobre 2027**
25 avril 2027 au 22 avril 2028	**23 avril 2028 au 23 septembre 2028**	**19 octobre 2028**

Lorsque l'Employeur requiert que des heures supplémentaires soient effectuées, celles--ci sont réparties de façon équitable parmi les professionnels effectuant habituellement le travail et sont d'abord offertes sur une base volontaire prioritairement au professionnel permanent apte à effectuer le travail. En cas de refus ou à défaut de trouver un nombre

suffisant de professionnels pour effectuer les heures supplémentaires requises, le professionnel **ayant la date d'embauche la plus récente dans l'unité d'accréditation** et pouvant effectuer le travail a l'obligation d'effectuer les heures supplémentaires.

15.03 Le professionnel qui se tient à la disposition de l'Employeur en dehors de ses heures normales de travail reçoit une indemnité pour les heures pendant lesquelles il doit être en disponibilité aux conditions mentionnées ci-dessous.

Montant des indemnités de disponibilités	
Du lundi 7 h au vendredi 18 h	**5,00 $/heure**
Du vendredi 18 h 01 au lundi 6 h 59	**7,00 $/heure**
Jours fériés	**7,00 $/heure**

Les montants des indemnités sont fixes pour la durée de la convention collective.

L'indemnité de disponibilité ne peut excéder dix-sept (17) heures lors d'un jour ouvrable et exclut les heures normales de travail de 7 h.

À défaut de trouver un nombre suffisant de professionnels intéressés à être disponible, le professionnel ayant la date d'embauche la plus récente dans l'unité d'accréditation et pouvant effectuer le travail se doit d'accepter de se rendre disponible.

15.04 Un professionnel rappelé au travail à la demande expresse de l'Employeur et après qu'il ait complété ses heures normales de travail reçoit une compensation pour un minimum de trois (3) heures. Si le professionnel est rappelé à nouveau au cours de cette même période de trois (3) heures, il ne reçoit pas un nouveau minimum de trois (3) heures, mais les heures travaillées au-delà de la période de trois (3) heures sont considérées comme en continuité.

15.05 Le professionnel qui est appelé à effectuer une intervention à distance en dehors des heures normales de travail se verra accorder un minimum de trente (30) minutes **pour chaque intervention. Cependant, si le professionnel est rappelé à nouveau au cours de la même période de trente (30) minutes, il ne reçoit pas un nouveau trente (30) minutes, mais les heures travaillées au-delà de la période de trente (30) minutes sont considérées en continuité.**

Malgré ce qui précède, le professionnel appelé à effectuer une intervention à distance entre minuit et six (6) heures reçoit un minimum d'une (1) heure de compensation.

ARTICLE 16.00 PROCÉDURE DE GRIEF, DE PLAINTE, DE MÉSENTENTE ET D'ARBITRAGE

16.01 Le professionnel qui se croit lésé à la suite d'une prétendue violation ou mauvaise interprétation de la convention collective ou pour tout autre motif et qui désire formuler un grief, **une plainte** ou une mésentente, doit le faire en suivant la procédure décrite au présent document.

16.02 **Toute plainte ou grief de harcèlement doit être déposé dans les deux (2) ans suivant la dernière manifestation, conformément à la *Loi sur les normes du travail.***

16.03 L'Alliance soumet par écrit le grief ou la mésentente, au directeur concerné **dans les six (6) mois à compter du jour où la cause du grief a pris naissance.** Une copie **du grief** est transmise au directeur du Service des ressources humaines.

16.04 Dans le cas d'une nomination, promotion, rétrogradation, suspension ou d'un congédiement, le grief est soumis 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 l'Employeur.

16.05 **Un grief déposé dans les délais est considéré soumis à l'arbitrage.**

16.06 **Avant de procéder à la nomination officielle d'un arbitre, les parties discutent du grief par l'entremise d'un comité conjoint de relations de travail.**

16.07 **Dans les quarante-cinq (45) jours suivants la tenue du comité conjoint de relations de travail,** l'arbitre unique est choisi par les parties. À défaut d'entente entre les parties sur le choix d'un arbitre, le ministère du Travail nomme un arbitre.

16.08 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 au présent article peuvent être prolongés du consentement des deux **(2)** parties.

16.09 **Dans la mesure du possible,** les audiences se tiennent dans les locaux fournis par l'Employeur.

16.10 La décision de l'arbitre doit être motivée et communiquée par écrit aux deux (2) parties dans les soixante (60) jours ouvrables. Elle est exécutoire, sans appel et lie les parties.

16.11 Les honoraires et les dépenses de l'arbitre sont payés en parts égales par l'Alliance et l'Employeur.

16.12 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 ou modifier quoi que ce soit dans cette convention.

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.

L'arbitre peut ordonner le paiement d'un intérêt au taux fixé par règlement adopté en vertu de la *Loi sur l'administration fiscale* (R.L.R.Q. c. A-6.002), à compter du dépôt du grief, sur les sommes dues en vertu de sa sentence.

16.13 **Un grief patronal peut être soumis, auquel cas les délais et la procédure prévus à cet article s'appliquent, à l'exclusion de la clause 16.06.**

ARTICLE 17.00 MESURES DISCIPLINAIRES

17.01 L'Employeur informe l'Alliance de la date où il a pris connaissance des événements pouvant faire l'objet d'une mesure disciplinaire.

17.02 **L'Alliance est en copie conforme de toute lettre disciplinaire déposée au dossier du professionnel**.

17.03 Le professionnel dont la conduite est sujette à une mesure disciplinaire autre qu'un avertissement ou un blâme écrit est avisé par écrit dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance des faits de la tenue d'une audience telle que prévu à la clause 17.04.

17.04 Le professionnel doit avoir l'occasion d'être entendu devant un comité de discipline lorsque sa conduite peut être sujette à une sanction comportant la rétrogradation, la suspension, le congédiement ou la démission forcée. À l'occasion de cette audience, le professionnel concerné reçoit, au moins quarante-huit (48) heures avant le moment fixé pour sa comparution, un avis de convocation dont copie est transmise à l'Alliance, sauf si le professionnel doit être convoqué immédiatement pour des raisons de nature sécuritaire ou préventive.

Le professionnel peut être accompagné d'un (1) représentant de l'Alliance. Préalablement à l'audience, le professionnel et le représentant syndical peuvent prendre connaissance du dossier.

17.05 Dans le cas d'une sanction comportant la rétrogradation, la suspension ou le congédiement, la sanction disciplinaire ne peut être imposée avant que le professionnel et l'Alliance n'aient reçu une copie de la résolution des **autorités désignées** ou de l'avis écrit du directeur du Service des ressources humaines, selon le cas, décrétant la sanction. Cette disposition ne s'applique pas si le professionnel doit être suspendu immédiatement pour des raisons de nature sécuritaire ou préventive.

17.06 Malgré toutes autres dispositions, pendant la durée d'un congé disciplinaire sans traitement, la participation du professionnel au **régime de retraite** est interrompue. Cependant, le professionnel qui désire maintenir sa participation doit en aviser **l'Employeur** et payer sa contribution et celle de l'Employeur, conformément au **règlement du régime de retraite du personnel professionnel.**

Le professionnel doit également maintenir sa participation aux régimes d'assurances collectives auxquels il participe en versant la totalité des primes, y compris la part de l'Employeur.

17.07 **Les délais prévus aux clauses 17.01 à 17.03 sont systématiquement suspendus lorsqu'un employé bénéficie d'un congé autorisé en vertu de la convention collective ou lorsqu'il est en absence non autorisée. Ces délais sont également suspendus lorsque le professionnel est en arrêt de travail en raison d'une maladie ou d'un accident imputable ou non au travail, et ce, jusqu'à son retour à temps complet, à moins que les parties en conviennent autrement.**

17.08 L'Employeur retire **toute lettre de nature** disciplinaire, **consistant en un avertissement écrit ou un blâme**, inscrite au dossier du professionnel, lorsqu'il n'a pas été l'objet de mesure disciplinaire durant deux (2) années consécutives.

17.09 **Toute lettre de nature disciplinaire non déposée au dossier du professionnel est considérée caduque lorsqu'il n'a pas été l'objet de mesure disciplinaire durant deux (2) années consécutives.**

17.10 Une plainte portée contre un professionnel 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 l'Employeur de conduire une enquête de la manière jugée à propos.

ARTICLE 18.00 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

18.01 Les professionnels bénéficient des treize (13) jours fériés et chômés suivants, lesquels sont rémunérés à leur taux de salaire régulier.

Un congé férié qui coïncide avec un samedi est reporté au jour ouvrable qui précède. Lorsqu'un jour férié coïncide avec un dimanche, ce jour férié est reporté au jour ouvrable qui suit. Malgré ce qui précède, lorsque le 26 décembre et le 2 janvier surviennent un samedi, ces jours fériés sont reportés au premier jour ouvrable qui suit.

Férié	2024	2025	2026	2027	2028
Premier de l'an	Lundi 1er janvier	Mercredi 1er janvier	Jeudi 1er janvier	Vendredi 1er janvier	Samedi 1er janvier remis au jeudi 30 décembre
Lendemain du Premier de l'an	Mardi 2 janvier	Jeudi 2 janvier	Vendredi 2 janvier	Samedi 2 janvier remis au lundi 4 janvier	Dimanche 2 janvier remis au lundi 3 janvier
Vendredi saint	Vendredi 29 mars	Vendredi 18 avril	Vendredi 3 avril	Vendredi 26 mars	Vendredi 14 avril
Lundi de Pâques	Lundi 1er avril	Lundi 21 avril	Lundi 6 avril	Lundi 29 mars	Lundi 17 avril
Journée nationale des Patriotes	Lundi 20 mai	Lundi 19 mai	Lundi 18 mai	Lundi 24 mai	Lundi 22 mai
Fête nationale du Québec (Saint-Jean-Baptiste)	Lundi 24 juin	Mardi 24 juin	Mercredi 24 juin	Jeudi 24 juin	Samedi 24 juin remis au vendredi 23 juin
Fête du Canada	Lundi 1er juillet	Mardi 1er juillet	Mercredi 1er juillet	Jeudi 1er juillet	Samedi 1er juillet remis au vendredi 30 juin
Fête du Travail	Lundi 2 septembre	Lundi 1er septembre	Lundi 7 septembre	Lundi 6 septembre	Lundi 4 septembre
Action de grâces	Lundi 14 octobre	Lundi 13 octobre	Lundi 12 octobre	Lundi 11 octobre	Lundi 9 octobre
Veille de Noël	Mardi 24 décembre	Mercredi 24 décembre	Jeudi 24 décembre	Vendredi 24 décembre	Dimanche 24 décembre remis au mercredi 27 décembre
Jour de Noël	Mercredi 25 décembre	Jeudi 25 décembre	Vendredi 25 décembre	Samedi 25 décembre remis au jeudi 23 décembre	Lundi 25 décembre
Lendemain de Noël	Jeudi 26 décembre	Vendredi 26 décembre	Samedi 26 décembre remis au lundi 28 décembre	Dimanche 26 décembre remis au lundi 27 décembre	Mardi 26 décembre
Veille du Premier de l'an	Mardi 31 décembre	Mercredi 31 décembre	Jeudi 31 décembre	Vendredi 31décembre	Dimanche 1er janvier remis au mercredi 3 janvier

18.02 Ces fêtes sont chômées aux dates mentionnées ou, si le professionnel est en congé par l'application de son horaire de travail, aux dates convenues avec sa supérieure ou son supérieur.

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

18.04 Les bureaux de l'Employeur sont fermés entre les fêtes de Noël et du Premier de l'an. Pour couvrir le ou les jours situés entre ces fêtes, autres que les congés hebdomadaires et les congés fériés, le professionnel utilise les congés à son crédit ou un congé sans solde.

Malgré ce qui précède le professionnel peut, après avoir avisé la direction de son service, convenir avec son supérieur de la période d'accumulation qu'elle ou qu'il entend appliquer afin de couvrir les deux (2) jours de travail situés entre les fêtes de Noël et du Premier de l'an.

Si un professionnel est requis pour travailler l'un ou l'autre des jours de travail situés entre les fêtes de Noël et du Premier de l'an, il voit porter à son crédit le ou les jours accumulés. Ce ou ces jours sont pris à une date convenue entre le professionnel et/ou son supérieur.

ARTICLE 19.00 VACANCES ANNUELLES

19.01 **Chaque année**, le professionnel a droit à des vacances acquises au cours des douze (12) derniers mois, **au prorata des heures travaillées**, dont la durée **(quantum)** est répartie comme suit :

Service continu **reconnu à l'embauche aux fins de l'établissement du quantum de vacances**	**Nombre de jours**
1 journée et plus	16 jours
3 ans et plus	17 jours
4 ans et plus	20 jours
10 ans et plus	2**3** jours
15 ans et plus	2**5** jours
22 ans et plus	28 jours
28 ans et plus	30 jours

19.02 Pour les fins de cet article, l'année de référence est décrite dans le tableau ci-dessous pour chacune des années. Les vacances doivent être prises au cours de la période de référence précédent chaque renouvellement.

Date de début de la période de référence	Date de fin de la période de référence	Date du renouvellement
2024-04-28	2025-04-26	27 avril 2025
2025-04-27	2026-04-25	26 avril 2026
2026-04-26	2027-04-24	25 avril 2027
2027-04-25	2028-04-22	23 avril 2028
2028-04-23	2029-04-21	22 avril 2029

Les vacances doivent être débitées en demi-journée ou en journée.

Les vacances peuvent être devancées ou reportées en totalité ou en partie pour des motifs jugés raisonnables par le directeur **de service ou d'arrondissement**. Cependant, un solde de vacances de cinq (5) jours ou moins à la fin des périodes de référence mentionnées précédemment est automatiquement reporté à l'année suivante.

19.03 Le professionnel qui quitte définitivement le service de l'Employeur ou dont la date de la retraite survient avant d'avoir 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; en cas de décès, le paiement est effectué à ses ayants droit.

19.04 Pour une période de vacances de cinq (5) jours et plus, les professionnels doivent formuler leur demande au moins quinze (15) jours à l'avance ou au plus tard le 1er avril pour le choix des vacances annuelles. Le directeur transmet sa réponse au plus tard le 15 avril. Pour une période de moins de cinq (5) jours, la demande doit être formulée dans un délai raisonnable.

Les vacances sont accordées en tenant compte de l'ancienneté dans la mesure où la bonne administration le permet.

19.05 Le professionnel 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 convenir avec l'Employeur.

Le professionnel qui est hospitalisé pendant trente-six (36) heures et plus durant sa période de vacances, voit ses vacances reportées en fonction de son invalidité, et ce, à compter de la première journée d'hospitalisation. Pour bénéficier de cet avantage, le professionnel doit fournir les pièces justificatives pertinentes et informer le Bureau médical de l'Employeur dès son hospitalisation et fournir un certificat médical dans les trois (3) jours suivants.

19.06 Le professionnel absent pour cause de maladie ou d'accident autre qu'une maladie ou un accident du travail, qui désire avancer ses vacances ou **une** partie de ses vacances de l'année en cours pour couvrir ladite absence, doit en faire la demande par écrit à son directeur. Si cette demande est accordée, le professionnel 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.

19.07 Le professionnel de retour d'un congé sans **solde**, d'un congé de maternité, d'un congé parental, d'un congé d'adoption, d'une absence en maladie ou pour accident du travail ou maladie professionnelle, peut reporter au 1er mai suivant sa date de retour au travail le nombre d'heures annuelles de vacances à son crédit au 30 avril.

Toutefois, si le report est dû à une raison reliée à la maladie ou à un accident du travail ou une maladie professionnelle, elles sont reportées ou payées au choix du professionnel.

ARTICLE 20.00 CONGÉS SPÉCIAUX, CONGÉS SANS SOLDE ET CONGÉS À L'EMBAUCHE

CONGÉS SPÉCIAUX

20.01 Le professionnel 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. Toutefois, le professionnel dont le crédit d'absence est épuisé ou inexistant peut anticiper la valeur du nombre d'heures correspondant à sa semaine normale de travail pour cause de congés familiaux et, dans ce cas, le professionnel peut bénéficier d'un crédit horaire négatif équivalant à sa semaine normale de travail.

20.02 Au 1er mai de chaque année, il est accordé au professionnel un crédit horaire correspondant à sa semaine normale de travail, et ce, au prorata du temps travaillé au cours des douze (12) mois précédents. Le crédit horaire maximum est fixé au nombre d'heures correspondant à trois (3) semaines. Ces crédits sont non monnayables au départ du professionnel.

20.03 Les absences sont débitées à raison de trente (30) minutes, par demi-heure ou fraction de demi-heure d'absence.

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

CONGÉS SANS SOLDE

20.05 Toute demande de congé sans solde doit être transmise par le professionnel au directeur avec copie au directeur du Service des ressources humaines qui peut l'autoriser; la demande doit être justifiée.

20.06 a) Le directeur peut, sur demande et compte tenu des besoins du service ou de l'arrondissement, accorder un congé sans **solde** pour une période n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines. Cette demande doit être faite par écrit et toute réponse à la demande écrite doit être signifiée par écrit au professionnel dans les trente (30) jours de la réception de la demande.

b) Après sept (7) années de service, un professionnel a droit, après entente avec l'Employeur sur des conditions entourant l'exercice de ce droit, une fois par période d'au moins sept (7) ans, à un congé sans **solde** dont la durée ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines. **Ce congé peut être prolongé après entente entre les parties.** Pour obtenir l'un ou l'autre des congés prévus à cette clause, le professionnel doit en faire la demande par écrit au directeur de service ou d'arrondissement au moins **six (6) mois** avant la date du début du congé et en préciser la durée. Ce délai peut être moindre **après** entente **entre les** parties. Par ailleurs, le professionnel qui veut mettre fin à son congé sans **solde** avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

Le professionnel qui retire sa demande de congé sans solde, une fois que celle-ci a été approuvée, devra attendre une période de sept (7) ans avant de se prévaloir à nouveau de ce droit. Malgré ce qui précède, si le professionnel doit s'absenter pour des raisons médicales et que cette absence l'oblige à renoncer à son congé sans solde, celui-ci ne perd pas son droit.

20.07 **Le professionnel en congé sans solde qui obtient un nouveau poste à la suite d'un processus de concours doit être en mesure de l'occuper dans un délai maximal d'un (1) mois. À défaut, le poste se voit offert à un autre candidat.**

20.08 Pendant la durée d'un congé sans **solde**, la participation du professionnel à son régime de retraite et d'assurances collectives est interrompue. Cependant, le professionnel qui désire maintenir sa participation doit en aviser l'Employeur et payer sa contribution et celle de l'Employeur, conformément aux dispositions de ces régimes.

Le professionnel a l'obligation de maintenir, pendant la durée du congé, sa couverture d'assurance santé, et ce, conformément à la *Loi sur l'assurance médicaments du Québec*, à moins qu'il démontre qu'il est couvert par un autre régime par la transmission d'une preuve d'exemption à l'Employeur.

Le professionnel qui continue de bénéficier de l'assurance santé de l'Employeur doit assumer sa contribution et celle de l'Employeur pour la prime d'assurance santé.

Le professionnel bénéficie des autres dispositions de la convention collective, à l'exception des avantages suivants :

a) **avancement d'échelon**;
b) accumulation des crédits de vacances;
c) jours fériés;
d) congés spéciaux;
e) congés parentaux;
f) absences en maladie et accidents;
g) indemnités pour l'utilisation d'une automobile.

CONGÉS À L'EMBAUCHE

20.09 **Le professionnel nouvellement embauché reçoit un crédit horaire correspondant à deux (2) semaines normales de travail.**

20.10 **Les absences rémunérées pour obligations parentales ou familiales prévues à la *Loi sur les normes du travail* sont considérées comme des congés couverts par les congés à l'embauche.**

20.11 **Ces crédits ne sont pas reportables et doivent être utilisés avant le premier (1er) anniversaire d'embauche du professionnel. Ces crédits ne sont pas monnayables au départ du professionnel.**

20.12 **Ces crédits sont débités à raison de demi-journée ou de journée complète.**

20.13 **Ces congés doivent être autorisés à l'avance sauf, exceptionnellement, lorsque des circonstances incontrôlables empêchent le professionnel de demander l'autorisation au préalable.**

ARTICLE 21.00 CONGÉS PARENTAUX

CONGÉS DE MATERNITÉ **OU CONGÉ À LA PERSONNE**

21.01 La professionnelle enceinte a droit à un congé de maternité **ou à un congé à la personne, à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement,** d'une durée de vingt (20) semaines continues 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 la clause 21.03, elle peut quitter en tout temps à partir de la seizième semaine avant la date prévue de l'accouchement.

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

Un rapport écrit signé par une sage-femme peut remplacer un certificat médical uniquement aux fins d'application des **clauses** 21.02 et 21.05.

21.03 La professionnelle doit donner un préavis écrit à son directeur, au moins trois (3) semaines avant la date du début du congé. 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 la professionnelle de cesser le travail dans un délai moindre.

21.04 À partir de la sixième semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, l'Employeur peut exiger de la professionnelle qui est encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de fournir une prestation de travail.

21.05 La professionnelle a droit à un congé pour des visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé attestées par un certificat médical. Durant ce congé, le salaire de la professionnelle est maintenu à 100 %.

21.06 a) L'Employeur verse à la professionnelle ayant accompli un (1) an de service continu au moment de la naissance~~,~~ une indemnité égale à la différence entre 95 % de son traitement hebdomadaire de base et la prestation hebdomadaire du Régime québécois d'assurance parentale à laquelle elle a droit, pour chacune des semaines du congé prévu à la clause 21.01.

b) La professionnelle qui, au moment de son accouchement, est en congé sans traitement, ne bénéficie pas des indemnités prévues à cette clause.

21.07 La professionnelle en congé, conformément à la clause 21.01, a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

La professionnelle qui bénéficie de l'indemnité prévue à la clause 21.06 continue de participer au régime de retraite en effectuant le paiement régulier de ses cotisations et l'Employeur assume sa part.

La professionnelle qui ne bénéficie pas de l'indemnité prévue à la clause 21.06 continue, si elle le désire, de participer au régime de retraite, à la condition d'en informer l'Employeur par écrit. Dans ce cas, elle effectue le paiement régulier de ses cotisations et l'Employeur assume sa part.

Durant le congé, lorsque la professionnelle est ou devient admissible, elle bénéficie de l'assurance vie, de l'assurance accident maladie et de l'assurance annulation voyagent, l'Employeur et elle assumant respectivement leurs contributions habituelles. La professionnelle bénéficie également des dispositions prévues aux régimes d'invalidité de l'Employeur à compter de la journée qui suit la date de la fin de son congé, conformément à l'avis prévu à la clause 21.03.

Durant le congé, la professionnelle cumule ses crédits de congés. La professionnelle qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison du congé de maternité voit à son choix ses vacances payées ou reportées.

21.08 Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la professionnelle 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.

21.09 Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la professionnelle a droit à un **congé d'interruption de grossesse** n'excédant pas trois (3) semaines. Dans ce cas, la professionnelle a droit aux indemnités hebdomadaires prévues à la clause 21.06, correspondant aux trois (3) semaines de son congé.

21.10 **Lorsque survient une interruption de grossesse après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement,** la professionnelle a droit à un congé **d'interruption de grossesse** qui se termine au plus tard vingt (20) semaines après la date de l'événement. Dans ce cas, la professionnelle a droit aux indemnités hebdomadaires prévues à la clause 21.06 pour une durée maximale correspondant aux cinq (5) premières semaines de son congé.

21.11 En cas d'interruption de grossesse ou en cas d'accouchement prématuré, la professionnelle 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.

21.12 Lorsque les conditions de travail de la professionnelle 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 assignée 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.

21.13 Si l'Employeur n'effectue pas l'assignation temporaire prévue à la clause 21.12, **la professionnelle bénéficie des dispositions prévues pour le retrait préventif à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail,* notamment au *Programme pour une maternité sans danger***.

21.14 Les dispositions prévues au régime d'assurance collective offert par l'Employeur s'appliquent lorsque la professionnelle ne peut fournir une prestation de travail.

21.15 Malgré l'avis prévu à la clause 21.03, la professionnelle peut revenir au travail avant l'expiration de son congé. Si la professionnelle désire revenir au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle doit produire au bureau médical de l'Employeur un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

CONGÉ DE PATERNITÉ **OU CONGÉ AU PARENT QUI N'A PAS DONNÉ NAISSANCE À L'ENFANT**

21.16 Le professionnel peut prendre un congé de paternité **ou un congé au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant** d'une durée maximale de cinq (5) semaines continues à l'occasion de la naissance de son enfant, **incluant celui né dans le cadre d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui.** Ce congé peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance et se terminer au plus tard **soixante-dix-huit (78)** semaines après la semaine de la naissance.

L'Employeur verse au professionnel ayant accompli un (1) an de service continu au moment de la naissance de son enfant, une indemnité égale à la différence entre 95 % de son traitement hebdomadaire de base et la prestation hebdomadaire du Régime québécois d'assurance parentale à laquelle il a droit, pour chacune des semaines du congé prévu au paragraphe précédent.

Ce congé peut être fractionné en deux (2) si les besoins opérationnels le justifient et si cela est autorisé par l'Employeur.

21.17 Le professionnel doit fournir un préavis écrit à son directeur-lui mentionnant son intention de se prévaloir de ce congé au moins trois (3) semaines avant la date prévue du départ. Cet avis précise la date de son départ pour son congé et la date prévue du retour au travail.

Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci.

21.18 Le professionnel en congé, conformément à la clause 21.16, a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il était resté au travail.

Le professionnel qui bénéficie de l'indemnité prévue à la clause 21.16 continue de participer au régime de retraite en effectuant le paiement régulier de ses cotisations et l'Employeur assume sa part.

21.19 Le professionnel en congé, conformément à la clause 21.16, a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il était resté au travail.

Le professionnel qui ne bénéficie pas de l'indemnité prévue à la clause 21.16 continue, s'il le désire, de participer au régime de retraite, à la condition d'en informer l'Employeur par écrit. Dans ce cas, il effectue le paiement régulier de ses cotisations et l'Employeur assume sa part.

Durant le congé de paternité, lorsque le professionnel est ou devient admissible, il bénéficie de l'assurance vie, de l'assurance accident maladie et de l'assurance annulation voyage, l'Employeur et lui assumant respectivement leurs contributions habituelles. Le professionnel bénéficie également des dispositions prévues aux régimes d'invalidité de l'Employeur à compter de la journée qui suit la date de la fin de son congé, conformément à l'avis prévu à la clause 21.17.

21.20 Durant le congé, le professionnel cumule ses crédits de congés. Le professionnel qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison du congé voit à son choix, ses vacances payées ou reportées.

CONGÉ D'ADOPTION

21.21 Le professionnel a droit, dans le cas de l'adoption d'un enfant, à un congé sans salaire d'au plus **soixante-dix (70)** semaines continues selon les modalités prévues à la clause 21.16 **réparties comme suit :**

a) Pour cinq (5) semaines continues, ce congé peut débuter au plus tôt la semaine où l'enfant est confié à la personne salariée ou la semaine où celle-ci quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la semaine où l'enfant a été confié à la personne salariée;

et

b) Pour les soixante-cinq (65) semaines continues restantes, ce congé peut débuter au plus tôt la semaine où l'enfant est confié à la personne salariée ou la semaine où celle-ci quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard quatre-vingt-cinq (85) semaines après la semaine où l'enfant a été confié à la personne salariée. Toutefois, ce congé peut, dans les cas et aux conditions prévus par règlement, se terminer au plus tard cent-quatre (104) semaines après la semaine où l'enfant a été confié à la personne salariée.

Le professionnel doit donner un préavis écrit à son directeur au moins trois (3) semaines avant la date du début du congé. Cet avis précise la date de début du congé et la date prévue de retour au travail.

Ce délai peut toutefois être moindre si la présence du professionnel est requise auprès de l'enfant nouvellement adopté en raison de son état de santé.

21.22 a) Malgré ce qui précède, l'Employeur verse à l'employé ayant accompli un (1) an de service au moment de l'adoption, une indemnité correspondant à la différence entre 95 % de son traitement hebdomadaire de base et la prestation hebdomadaire du Régime québécois d'assurance parentale à laquelle il a droit, pour une durée maximale de douze (12) semaines. Cette indemnité est d'une durée maximale de dix-sept (17) semaines si deux (2) enfants ou plus sont adoptés en même temps.

Dans le cas où la mère et le père travaillent chez l'Employeur, ils peuvent se répartir à leur gré les douze (12) ou dix-sept (17) semaines selon le cas, indemnisées par l'Employeur.

b) Le professionnel qui, au moment de prendre le congé pour adoption est en congé sans traitement, ne bénéficie pas des indemnités prévues à cette clause.

21.23 Le professionnel en congé d'adoption a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il était resté au travail.

Le professionnel qui bénéficie de l'indemnité prévue à la clause 21.22 continue de participer au régime de retraite en effectuant le paiement régulier de ses cotisations et l'Employeur assume sa part.

Le professionnel qui ne bénéficie pas de l'indemnité prévue à la clause 21.22 continue, s'il le désire, de participer au régime de retraite, à la condition d'en informer l'Employeur par écrit. Dans ce cas, il effectue le paiement régulier de ses cotisations et l'Employeur assume sa part.

Durant le congé d'adoption, lorsque le professionnel est ou devient admissible, il bénéficie de l'assurance vie, de l'assurance accident maladie et de l'assurance annulation voyage, l'Employeur et lui assumant respectivement leurs contributions habituelles. Le professionnel bénéficie également des dispositions prévues aux régimes d'invalidité de l'Employeur à compter de la journée qui suit la date de fin de son congé conformément à l'avis prévu à la clause 21.21. Le professionnel et l'Employeur assument respectivement leurs contributions habituelles.

21.24 Durant **les cinq (5) premières semaines du** congé d'adoption, le professionnel cumule ses crédits de congés.

21.25 Pendant **les soixante-cinq (65) semaines suivantes** du congé d'adoption, le professionnel bénéficie des dispositions de la convention collective à l'exception des avantages suivants :

a) accumulation des crédits de vacances;

b) jours fériés;

c) congés spéciaux;

d) congés parentaux;

e) absences en maladie et accidents.

21.26 Le professionnel qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison du congé d'adoption voit à son choix, ses vacances payées ou reportées.

CONGÉ PARENTAL

21.27 Le professionnel, père et mère d'un nouveau-né**, incluant celui né dans le cadre d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui**, a droit à un congé parental sans salaire ni indemnité d'une durée maximale de soixante-cinq (65) semaines continues.

Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance~~.~~ Il se termine au plus tard quatre-vingt-cinq (85) semaines après la naissance. **Toutefois, ce congé peut, dans les cas et aux conditions prévus par règlement, se terminer au plus tard cent-quatre (104) semaines après la naissance.**

Le professionnel doit donner un préavis écrit à son directeur~~,~~ au moins trois (3) semaines avant la date du début du congé parental. Cet avis précise la date de début du congé et la date prévue de retour au travail.

Ce délai peut toutefois être moindre si la présence du professionnel est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.

21.28 Sous réserve de la clause 21.27, le professionnel en congé parental a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il était resté au travail. S'il le désire, il continue de participer au régime de retraite à la condition d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations et d'en informer par écrit l'Employeur. Dans ce cas, l'Employeur assume sa part.

Durant le congé parental, lorsque le professionnel est ou devient admissible, il bénéficie de l'assurance vie, de l'assurance accident maladie et de l'assurance annulation voyage. Il bénéficie également des dispositions prévues aux régimes d'invalidité de l'Employeur à compter de la journée qui suit la date de fin du congé, conformément à l'avis prévu à la clause 21.27. Le professionnel et l'Employeur assument respectivement leurs contributions habituelles.

21.29 Pendant la durée d'un congé parental, le professionnel bénéficie des dispositions de la convention collective à l'exception des avantages suivants :

a) accumulation des crédits de vacances;

b) jours fériés;

c) congés spéciaux;

d) congés parentaux;

e) absences en maladie et accidents.

21.30 Le professionnel qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison du congé parental voit, à son choix, ses vacances payées ou reportées.

CONGÉS SANS TRAITEMENT OU PARTIELS SANS TRAITEMENT PROLONGEANT L'UN DES CONGÉS PARENTAUX

21.31 Le professionnel bénéficiant des congés prévus aux clauses 21.01, 21.16, 21.21 et 21.27 peut prolonger ces congés par un des congés suivants :

a) un congé sans traitement n'excédant pas deux (2) ans de la date de l'accouchement ou du début du congé d'adoption;

ou

b) un congé partiel parental, sans traitement, à raison d'un jour par semaine jusqu'au 30 septembre de l'année où l'enfant débute un programme scolaire et qu'il ait atteint l'âge de 5 ans avant le 1er octobre.

Exceptionnellement, un congé partiel parental particulier pouvant faire l'objet d'une entente entre les parties peut être accordé.

Le professionnel peut modifier le choix du congé fait en vertu de cette clause, dans la mesure où il y ait progression quant au nombre de jours travaillés.

À la fin de sa période de congé sans traitement prévu à cette clause, le professionnel reprend le poste qu'il occupait avant son congé de maternité, son congé de paternité, son congé parental ou son congé d'adoption.

Si le professionnel ne réintègre pas le service municipal à la suite du congé sans traitement prévu à cette clause, il est considéré comme ayant remis sa démission.

21.32 **Si les parents sont régis par la présente convention collective et qu'ils fournissent leur prestation de travail pour le même supérieur immédiat, ils peuvent bénéficier de l'un ou l'autre des congés sans traitement ou partiels sans traitement prévus à la clause 21.31 pourvu que les journées de congé ne soient pas prises simultanément.**

21.33 Le professionnel doit fournir à son directeur, un préavis écrit d'au moins trois (3) semaines avant la date prévue du début du congé sans traitement ou partiel sans traitement en indiquant le type de congé dont il désire se prévaloir. Cet avis précise la date du début du congé et la date prévue du retour au travail ou la date de fin de son congé partiel sans traitement. Tout changement de date prévu au présent article doit être signifié à l'Employeur par un préavis écrit d'au moins trois (3) semaines.

21.34 Durant le congé partiel sans traitement prévu à la clause 21.31, lorsque le professionnel est ou devient admissible, il bénéficie de l'assurance vie, de l'assurance accident maladie et de l'assurance annulation voyage. Le professionnel doit assumer sa pleine contribution et celle de l'Employeur pour la différence entre le pourcentage versé et 100 % du salaire régulier. Les dispositions prévues au régime d'invalidité de l'Employeur s'appliquent, le cas échéant, en fonction du temps travaillé.

Durant l'un des congés sans traitement ou partiels sans traitement prévu à la clause 21.31, le professionnel continue, s'il le désire, de participer au régime de retraite en assumant sa pleine contribution ainsi que celle de l'Employeur pour les heures non rémunérées.

21.35 Pendant la durée d'un congé sans traitement prolongeant les congés parentaux, le professionnel bénéficie des dispositions de la convention collective à l'exception des avantages suivants :

a) accumulation des crédits de vacances;

b) jours fériés;

c) congés spéciaux;

d) congés parentaux;

e) absences en maladie et accidents.

21.36 Pendant la durée d'un congé partiel sans traitement prolongeant les congés parentaux, le professionnel bénéficie de l'ensemble des dispositions de la convention collective au prorata du temps travaillé.

21.37 Le professionnel qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison du congé sans traitement prévu à la clause 21.31 a) voit, à son choix, ses vacances payées ou reportées.

DISPOSITIONS ADDITIONNELLES

21.39 Le professionnel dont l'enfant est hospitalisé au cours de **l'un des congés prévus aux clauses 21.01, 21.16, 21.21 et 21.27** a droit de suspendre son congé pour revenir au travail pendant la durée de cette hospitalisation, à la condition de produire un certificat médical attestant de l'état de santé de son enfant. Il peut compléter son congé lorsque l'état de santé de l'enfant le permet. Dans le cas du congé de maternité, advenant que la professionnelle désire revenir au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, les dispositions prévues à la clause 21.15 s'appliquent.

21.40 L'indemnité prévue aux clauses 21.06, 21.16 et 21.21 inclut toute autre rémunération que pourrait recevoir le professionnel pendant l'un ou l'autre des congés.

21.41 À la fin d'un congé **prévu aux clauses 21.01, 21.16, 21.21 et 21.27,** l'Employeur doit réintégrer le professionnel dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail.

Si le poste habituel du professionnel n'existe plus à son retour ou s'il a été modifié, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition ou de la modification du poste s'il avait alors été au travail.

ARTICLE 22.00 MALADIES ET ACCIDENTS

MALADIES ET ACCIDENTS IMPUTABLES AU TRAVAIL

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

22.02 a) Dans tous les cas de lésions professionnelles, le professionnel reçoit :

i) pour une période de vingt-six (26) semaines et tant qu'il est invalide : une indemnité établie de façon à ce que le total de l'indemnité de remplacement du revenu versée selon la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et l'indemnité versée selon la présente disposition soit égale à 90 % du salaire net régulier qu'il aurait reçu s'il était au travail;

ii) après la période de vingt-six (26) semaines et tant que le professionnel est invalide, le plus avantageux entre une indemnité dont le montant est égal à 70 % du salaire brut régulier qu'il aurait reçu s'il était au travail et l'indemnité qui lui est payable en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.*

b) Le salaire net régulier s'entend de son salaire, c'est-à-dire de son traitement régulier, le tout diminué de la somme des prélèvements faits aux fins de l'impôt, aux fins des régimes publics et du régime de retraite.

c) Le revenu net du professionnel s'entend du total, pour l'année civile, des prestations payables en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, de son salaire et de toute indemnité prévue au présent article, diminuée des contributions perçues aux fins du régime de retraite 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 l'indemnité prévue au présent article.

22.03 Aux fins de commodité administrative, les paiements effectués à compter du début de l'invalidité sont régis par les dispositions suivantes :

Le professionnel reçoit à chaque période de paie :

a) jusqu'à un maximum de vingt-six (26) semaines, un montant représentant l'indemnité 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 des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail du Québec*. Passé ce délai de vingt-six (26) semaines, la prestation lui est payée directement par la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail du Québec;*

b) un montant net égal à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire net régulier pour la période en cause et les prestations payables en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.*

22.04 a) En cas d'incapacité permanente rendant le professionnel inapte à remplir son occupation habituelle et régulière, mais lui permettant de remplir une autre occupation convenant à son niveau de qualifications, l'Employeur peut le replacer à une telle occupation, qu'il doit accepter sous peine de perdre les avantages prévus à la clause 22.02, sans préjudice à ses droits en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

b) Le professionnel ainsi replacé à un emploi d'une classe inférieure a droit à une rémunération établie conformément à la clause 22.07.

22.05 L'indemnité versée en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* à un professionnel replacé par l'Employeur à une autre occupation, à compter de son replacement prévu à la clause 22.04 et pendant la durée de son service postérieur à ce replacement, demeure la propriété du professionnel et le salaire auquel il a droit n'en est pas affecté.

22.06 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 22.01, le professionnel bénéficie des avantages prévus aux clauses de cet article.

22.07 Le professionnel replacé à un emploi d'une classe inférieure par suite de l'application des dispositions prévues au paragraphe b) de la clause 22.04 en cas d'incapacité permanente se voit appliquer les dispositions de la clause 31.04, alinéas a) et b).

En aucun cas, le professionnel replacé 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 replacé.

Toutefois, le professionnel bénéficie de 100 % des augmentations générales pour la classe à laquelle 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 l'Employeur, 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 la 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

Dispositions générales applicables au 1er janvier 2020

L'Employeur convient de maintenir en vigueur un régime d'assurance collective contenant les garanties prévues au contrat d'assurance collective en vigueur à la date de l'approbation des présentes conditions de travail.

22.08 Assurance invalidité

a) Aux fins d'application du présent paragraphe, l'équivalent en heures **des** trois (3) premiers jours (21 heures) d'absence de l'année est établi en fonction de l'horaire normal du professionnel au début de son invalidité.

b) En cas de maladie ou d'accident dûment constaté, le professionnel a droit, pour l'équivalent en heures des trois (3) jours (21 heures) d'absence au cours d'une même année civile, à une indemnité égale à cent (100 %) de son taux horaire brut régulier.

Pour toute période d'absence qui excède l'équivalent en heures des trois (3) premiers jours (21 heures) d'absence en continu ou non au cours d'une même année civile, l'indemnité versée est de quatre-vingts pour cent (80 %) de son taux horaire brut régulier. L'Employeur et le professionnel assument leur part respective de la cotisation au régime de retraite pour la différence entre 80 % et 100 % de son salaire régulier.

Aux fins d'application de la présente clause, le professionnel non assujetti à l'horaire normal tel que défini à la clause 14.01 bénéficie du paiement au prorata des heures de l'horaire de travail qui le régit.

c) Les indemnités prévues au paragraphe b) sont payables pendant une période maximale de vingt-six (26) semaines.

d) Pendant une absence visée par les paragraphes précédents, le professionnel conserve son statut d'employé ainsi que les avantages et les obligations qui y sont attachés comme s'il était au travail, y incluant les augmentations de salaire, les vacances et son régime de retraite cotisable à 100 % de son salaire régulier.

e) Aux termes de la période d'absence continue de vingt-six (26) semaines prévues aux paragraphes précédents, le professionnel invalide bénéficie du régime d'assurance invalidité de longue durée. Il a droit pour la durée de son invalidité à une prestation égale à soixante-dix pour cent (70 %) de son salaire brut régulier à la date du début de son invalidité et est exonéré du paiement de cotisation au régime de retraite.

22.09 a) En cas d'incapacité temporaire ou permanente rendant le professionnel inapte à remplir son occupation habituelle et régulière, mais lui permettant de remplir une autre occupation convenant à son niveau de qualifications professionnelles, l'Employeur 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, le professionnel ainsi replacé à un emploi d'une classe inférieure a droit à une rémunération établie conformément à la clause 22.10.

22.10 Le professionnel replacé à un emploi d'une classe inférieure par suite de l'application des dispositions de la clause 22.09 a) en cas d'incapacité permanente :

a) continue de toucher le taux de salaire reçu à la date de son replacement, si ce replacement est effectué avant d'avoir retiré une prestation d'invalidité en vertu du Régime de prestations de décès et d'invalidité de l'Employeur, ou à la date où il a commencé à retirer une prestation d'invalidité en vertu dudit régime, si ce replacement est effectué après qu'il ait retiré une telle prestation et, en outre,

b) bénéficie de 50 % des augmentations générales pour la classe à laquelle son emploi est maintenant attaché.

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

En aucun cas, le professionnel replacé 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 replacé.

Dispositions additionnelles

22.11 Sous réserve des dispositions de son régime de prestations d'invalidité, pendant le temps d'une absence pour maladie ou accident, la personne conserve son statut de professionnel avec tous les avantages et obligations y étant rattaché, sauf les autres bénéfices d'absence payée et les jours chômés et fériés prévus à la convention.

22.12 Un professionnel à qui l'Employeur est tenu de verser des prestations salariales en vertu de cet article à la suite d'un accident doit, pour bénéficier de ces prestations :

a) aviser sans délai son supérieur immédiat de son absence au travail et fournir le plus rapidement possible au Service des ressources humaines **le formulaire prévu à cet effet.**

b) signer un formulaire de subrogation par lequel il subroge l'Employeur 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 l'Employeur est appelé à payer par suite de la maladie ou de l'accident, sous réserve de tout recours du professionnel 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, le professionnel 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.

Le professionnel s'engage en outre à n'accepter aucun règlement sans l'approbation préalable de l'Employeur.

22.13 a) En règle générale, l'Employeur n'exige un certificat médical avec diagnostic que pour les absences de **cinq (5)** jours ouvrables ou plus. Ce certificat **doit** être déposé **au Bureau médical** dans les meilleurs délais.

b) Le professionnel est tenu d'aviser son directeur dès qu'il s'absente pour des motifs médicaux et doit le tenir informé quotidiennement jusqu'à son retour au travail.

c) Dans les cas d'abus **ou** d'absences répétées d'un professionnel, le directeur concerné peut exiger au professionnel **de fournir au Bureau médical** un certificat médical avec diagnostic pour toute absence en maladie.

Lorsque demandé, le professionnel est tenu de se présenter chez le médecin choisi par l'Employeur.

Tout diagnostic demeure au dossier médical du professionnel.

Arbitrage médical

22.14 a) Au cas de désaccord entre le médecin du professionnel et le médecin de l'Employeur, l'une ou l'autre des parties peut demander l'arbitrage médical devant un médecin-arbitre choisi d'un commun accord **entre les parties**. À défaut d'entente sur le choix de ce médecin-arbitre, celui-ci est nommé par le ministre du Travail.

a) La décision du **médecin-arbitre** est sans appel; les honoraires et les dépenses de ce dernier sont payés en parts égales par l'Employeur et l'Alliance.

22.15 Afin de bénéficier des prestations salariales prévues à cet article :

a) le professionnel 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*;

b) il doit, lorsque requis, faire parvenir un certificat médical au médecin de l'Employeur dans les plus brefs délais.

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

a) si le professionnel s'absente pour la même maladie au cours des douze (12) mois suivant son retour au travail;

ou

b) s'il 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 douze (12) prochains mois.

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

Aux fins d'un tel replacement, les dispositions de la clause 32.02 s'appliquent **avec les adaptations nécessaires.**

22.18 a) 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 du Québec* et de la rente d'invalidité **et de la prestation de retraite** 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.

b) Dans le cas d'un accident d'automobile, le professionnel doit compléter **le formulaire** prévu à cet effet.

c) Le professionnel qui reçoit une indemnité de remplacement du revenu en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, à la suite d'un événement survenu dans un emploi autre que son emploi régulier occupé chez l'Employeur, et qui est admissible aux prestations salariales prévues à la clause 22.08), voit ses prestations salariales diminuées d'un montant égal à l'indemnité de remplacement du revenu versée par la CNESST.

22.19 Le professionnel permanent qui désire prolonger la période d'absence compensée à plein salaire au-delà du cent quatre-vingt-deuxième (182e) jour d'invalidité prévue à la clause 22.08 b), peut le faire après autorisation de son directeur, en utilisant tous les crédits de vacances, de congés spéciaux et de temps compensé auxquels il a droit.

22.20 En cas d'incapacité temporaire rendant le professionnel inapte à remplir son occupation habituelle et régulière, mais lui permettant de remplir une autre occupation convenant à son niveau de qualifications, l'Employeur 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 sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*; lorsqu'un tel replacement est accepté, le professionnel reçoit alors le traitement rattaché à sa fonction régulière.

22.21 Le professionnel n'est pas tenu de demeurer inactif ou à son domicile, sauf prescription médicale, lors d'une période d'absence en maladie ou en accident.

22.22 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 la personne elle-même, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des actes criminels, ou de service dans les forces armées.

22.23 Le professionnel qui bénéficie d'une prestation d'invalidité cesse d'accumuler ses crédits de congés de vacances et de congés spéciaux à compter de sa vingt-septième (27e) semaine d'invalidité.

22.24 a) Le professionnel a droit de recevoir, à la fin de chaque année civile, une bonification équivalente à une des situations suivantes :

- deux (2) jours de salaire s'il ne s'absente pas pour maladie dans l'année;
- un jour et demi (1.5) de salaire s'il s'absente jusqu'à concurrence de deux (2) jours dans l'année;
- une (1) journée de salaire s'il s'absente pour maladie jusqu'à concurrence de trois (3) jours dans l'année;
- une demi-journée (0.5) de salaire s'il s'absente jusqu'à concurrence de cinq (5) jours dans l'année;
- aucune journée de salaire s'il s'absente plus de (5) jours dans l'année.

b) La bonification est calculée de la façon suivante [1]:

Absence en maladie au cours de l'année civile	Bonification
Zéro (0) jour d'absence en maladie * * Aux fins du calcul de ces jours d'absence, le total des heures d'absence en maladie doit être nul au cours de l'année civile.	L'équivalent de deux (2) jours de salaire * * Aux fins de calcul de la bonification, la formule suivante s'applique : Nombre d'heures normales travaillées au cours de l'année civile X deux deux cent soixantième (2/260e) X taux horaire brut régulier de l'employé au 31 décembre de l'année visée.
Jusqu'à deux (2) jours d'absence en maladie * * Aux fins du calcul de ces jours d'absence et afin de tenir compte des heures normales travaillées par l'employé, le total des heures d'absence en maladie doit être égal ou inférieur à deux deux cent soixantième (2/260e) des heures travaillées au cours de l'année civile.	L'équivalent d'un jour et demi (1.5) de salaire * * Aux fins de calcul de la bonification, la formule suivante s'applique : Nombre d'heures normales travaillées au cours de l'année civile X un et demie deux cent soixantième (1.5/260e) X taux horaire brut régulier de l'employé au 31 décembre de l'année visée.
Jusqu'à trois (3) jours d'absence en maladie * * Aux fins du calcul de ces jours d'absence et afin de tenir compte des heures normales travaillées par l'employé, le total des heures d'absence en maladie doit être égal ou inférieur à trois deux cent soixantième (3/260e) des heures travaillées au cours de l'année civile.	L'équivalent d'un (1) jour de salaire * * Aux fins de calcul de la bonification, la formule suivante s'applique : Nombre d'heures normales travaillées au cours de l'année civile X un deux cent soixantième (1/260e) X taux horaire brut régulier de l'employé au 31 décembre de l'année visée.
Jusqu'à cinq (5) jours d'absence en maladie * * Aux fins du calcul de ces jours d'absence et afin de tenir compte des heures normales travaillées par l'employé, le total des heures d'absence en maladie doit être égal ou inférieur à cinq deux cent soixantième (5/260e) des heures travaillées au cours de l'année civile.	L'équivalent d'une demi-journée (0.5) de salaire * * Aux fins de calcul de la bonification, la formule suivante s'applique : Nombre d'heures normales travaillées au cours de l'année civile X un demi deux cent soixantième (0.5/260e) X taux horaire brut régulier de l'employé au 31 décembre de l'année visée.

c) Cette bonification est versée une (1) fois l'an et au plus tard sur la première paie du mois de mars de l'année qui suit. Elle ne constitue pas du salaire au sens du régime de retraite.

d) Aux fins de l'application de la présente clause, les absences payées ou indemnisées en vertu de la convention collective, à l'exception des absences en maladie et les heures d'absence pour accident imputable au travail de plus de vingt-six (26) semaines, sont considérées comme des heures travaillées.

[1] **Les données du tableau sont basées sur un total 1820 heures travaillées au cours d'une année civile. Ces données doivent être ajustées afin de tenir compte des années où le nombre d'heures travaillées est différent de 1820 heures.**

ARTICLE 23.00 CONGÉS POUR AFFAIRES PUBLIQUES

23.01 Sur demande écrite, l'Employeur accorde un congé sans solde d'au plus soixante (60) jours ouvrables au professionnel 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 considéré comme ayant remis sa démission.

Le professionnel ainsi réintégré l'est à un niveau de rémunération correspondant au niveau de rémunération de sa classe.

Il a priorité pour être affecté au même emploi et, le cas échéant, au poste occupé avant son congé sans solde.

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

Il ne peut refuser le poste ou les tâches auxquelles il est affecté selon ses qualifications. En cas de refus, l'Alliance est informée et le professionnel est considéré comme ayant remis sa démission s'il ne se présente pas sur l'affectation désignée.

23.02 Les dispositions de la *Loi sur les élections et les référendums dans les municipalités*, lorsque différentes de celles qui précèdent, priment sur ces dernières dans le cas d'une élection municipale à la Ville de Québec.

23.03 Le professionnel appelé pour la composition du jury, comme juré, ou comme 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 agit comme tel. Il remet à l'Employeur l'indemnité de remplacement de salaire qui lui est versée.

ARTICLE 24.00 ASSURANCES COLLECTIVES

24.01 Tous les professionnels **admissibles** sont tenus de participer au régime d'assurances collectives.

L'Employeur convient de maintenir en vigueur un régime d'assurances collectives (santé, vie et invalidité) contenant les garanties prévues au contrat d'assurances collectives **tel que résumé à l'annexe « G ». Les conditions générales et les particularités telles que : les exclusions, les frais couverts, les critères d'admissibilité, les maximums payables, etc. sont décrits dans le livret de l'assureur.**

24.02 En contrepartie des avantages prévus à l'article 22.00 de cette convention, le rabais consenti à l'Employeur par Emploi et Développement social Canada est remis en totalité à l'Employeur.

24.03 Les **surplus** éventuels seront utilisés soit à la réduction des **cotisations**, soit à l'accroissement des bénéfices couverts, après entente entre les parties.

24.04 L'Employeur s'engage à obtenir l'accord de l'Alliance avant de reconduire ou de modifier les dispositions du régime d'assurances collectives.

24.05 **L'Employeur est le preneur du contrat d'assurance collective.**

ARTICLE 25.00 RÉGIME DE RETRAITE

25.01 Tout professionnel visé par la présente convention collective doit participer au Régime de retraite du personnel professionnel de la Ville de Québec aux conditions qui y sont prévues. Les modalités de ce régime entré en vigueur le 1er janvier 2014 figurent au *Règlement de l'agglomération sur le régime de retraite du personnel professionnel de la Ville de Québec (R.A.V.Q. 255)*.

25.02 Le régime de retraite, dans la mesure où il s'applique aux professionnels, constitue une partie intégrante de la présente convention collective et une condition de travail négociable à l'occasion du renouvellement de la convention collective de travail. Pour la durée des présentes, son interprétation et son application sont sujettes à la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la convention collective.

ARTICLE 26.00 PROTECTION JUDICIAIRE

26.01 L'Employeur s'engage à assurer, à ses frais, une défense pleine et entière au professionnel qui est poursuivi par suite d'actes, autres que ceux de faute lourde, posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions en tant que professionnel de l'Employeur.

26.02 L'Employeur convient d'indemniser le professionnel de toute obligation que la loi ou tout jugement lui impose 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 professionnel n'est pas déjà indemnisé d'une autre source, pourvu que :

a) le professionnel ait donné, par écrit, dès que raisonnablement possible, au directeur, 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 l'Employeur, jusqu'à concurrence du montant de la perte ou du dommage assumé par lui, ses droits de recours contre les tiers et signe tous les documents requis par l'Employeur à cette fin.

26.03 Le professionnel a le droit d'adjoindre, à ses frais personnels, son avocat à celui choisi par l'Employeur.

26.04 Si l'Employeur décide de ne point porter appel de quelque jugement, le professionnel peut porter lui-même tel jugement en appel. L'Employeur rembourse les honoraires versés à son avocat pourvu, toutefois, que le taux d'honoraires extrajudiciaires ait été convenu au préalable entre l'Employeur et l'avocat du professionnel et que la décision s'autorise d'une opinion écrite, motivée et favorable de son avocat justifiant l'opportunité de l'appel. À défaut d'entente quant à ce taux d'honoraires, le litige sera déféré pour décision au Barreau du Québec.

26.05 Aux fins du présent article, la faute lourde s'entend d'une inconduite sans commune mesure avec les erreurs auxquelles on peut raisonnablement s'attendre du professionnel dans l'exercice de ses fonctions.

ARTICLE 27.00 RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

27.01 Dans l'élaboration et la réalisation des travaux relevant de la compétence du professionnel, les parties s'engagent à respecter les règles de l'art ainsi que les principes de déontologie et d'éthique généralement reconnus dans la discipline concernée.

27.02 Tout document d'ordre professionnel ou technique préparé par le professionnel est signé par lui et il peut y inscrire les réserves appropriées. Cependant, l'utilisation de la teneur de ce document relève de l'Employeur.

27.03 Malgré la clause 27.02, un professionnel n'est pas tenu de préparer, de modifier ou de signer un document d'ordre professionnel ou technique qu'en toute conscience professionnelle il ne peut approuver. Il peut retirer sa signature si le document est modifié et après que cette modification ait été portée à sa connaissance.

27.04 L'Employeur assume la partie du coût de l'assurance responsabilité rattachée à la cotisation professionnelle lorsque requis par celui-ci. Il assume également le coût de l'assurance responsabilité civile dans le cas où cette assurance est obligatoire pour un autre professionnel dans l'exercice de son emploi chez l'Employeur.

ARTICLE 28.00 INDEMNITÉ POUR L'UTILISATION D'UNE AUTOMOBILE, POUR LE TRANSPORT ET LE STATIONNEMENT

28.01 L'Employeur détermine les moyens de transport qui doivent être utilisés par un employé dans l'exécution de ses fonctions. Il n'est toutefois pas tenu d'utiliser son automobile personnelle, sauf lorsqu'il s'agit d'une exigence de l'emploi.

28.02 **Lorsqu'il s'agit d'une exigence d'emploi précisé à l'affichage ou avec l'autorisation du directeur du service ou de l'arrondissement,** l'employé qui dans l'exercice de ses fonctions utilise habituellement une automobile a droit à une indemnité **annuelle de deux mille six cent quarante (2 640 $), soit deux cent vingt (220 $) par mois, pour les deux cents (200) premiers kilomètres parcourus mensuellement. Le paiement de cette indemnité est réparti sur chacune des paies de l'employé. Lorsqu'un employé commence ou recommence à bénéficier de l'indemnité en cours d'un mois, son indemnité est alors calculée** au prorata du temps travaillé au cours de ce mois.

28.03 **L'employé qui effectue plus de deux cents (200) kilomètres à l'intérieur d'un mois peut réclamer le kilométrage excédentaire. Le taux par kilomètre applicable est établi à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) du taux de l'allocation pour l'utilisation d'un véhicule de Revenu Québec[2].**

28.04 **Lorsque l'employé répond aux conditions d'admissibilité prévues au paragraphe 28.02, il doit :**

a) compléter mensuellement un relevé de kilométrage. Ce relevé doit être approuvé par son supérieur immédiat au plus tard la 15e journée du mois suivant. Dans le cas où l'employé effectue plus de deux cents (200) kilomètres mensuellement, il doit joindre son relevé de kilométrages à son compte de remboursement de dépenses afin d'obtenir le remboursement de kilométrages additionnels;

b) y être autorisé par l'Employeur;

c) être muni, en tout temps, d'un permis de conduire valide;

d) être détenteur d'une assurance de classe plaisir et affaires;

e) être couvert pour au moins une somme de 1 000 000 $ en ce qui concerne sa responsabilité civile.

28.05 Un montant de **30,00 $** par mois est ajouté à l'indemnité de base lorsque l'employé doit transporter fréquemment de l'équipement ou du matériel excédant un poids de vingt-cinq (25) kilogrammes ou encore une ou plusieurs personnes. Le directeur du service ou de l'arrondissement concerné peut également autoriser le paiement de ce montant lorsque l'employé doit transporter fréquemment du matériel encombrant ou malpropre. En tel cas, l'employé adresse sa demande à son directeur de service ou d'arrondissement. Une seule indemnité de **30,00 $** est payable à l'employé mensuellement.

28.06 Une indemnité horaire de **6,00 $** est payée, en sus de l'indemnité mensuelle de base, pour toute heure de recensement de circulation effectuée par un employé à la demande de l'Employeur.

28.07 L'Employeur rembourse à l'employé qui reçoit une indemnité pour l'utilisation d'une automobile, le loyer du stationnement qu'il peut être appelé à payer au stationnement désigné par l'Employeur.

28.08 Le paiement de l'indemnité pour l'utilisation d'une automobile est discontinué dès qu'un employé quitte le service de l'Employeur, est muté, déplacé, affecté à un autre poste de travail, promu ou pendant la période où il voit son permis de conduire révoqué ou suspendu.

L'Employeur peut discontinuer le paiement de l'indemnité pour l'utilisation d'une automobile d'un employé, moyennant un préavis de deux (2) mois.

28.09 L'employé absent en congé de maladie ou celui absent conformément aux dispositions de l'article 21.00 continue de recevoir son indemnité de base pour les trente (30) premiers jours civils de son absence; par la suite, son indemnité est discontinuée jusqu'à son retour au travail.

---

[2] **Ce taux est déterminé en fonction du taux de l'allocation pour l'utilisation d'un véhicule établi par Revenu Québec (taux des 5 000 premiers kilomètres). L'ajustement est applicable au 1er mai de chaque année.**

28.10 L'indemnité pour l'utilisation d'une 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. Toutefois, sur présentation des pièces justificatives, l'employé peut se faire rembourser le coût du stationnement.

28.11 a) L'employé qui loue un espace de stationnement sur un terrain de stationnement de l'Employeur doit acquitter le tarif applicable au moment de la signature des présentes jusqu'à un maximum mensuel de 25,00 $ ou des frais quotidiens de 1,25 $.

b) Malgré le paragraphe précédent, le coût mensuel pour un espace de stationnement aux stationnements de l'Hôtel de Ville, de Place d'Youville, de La Chancelière et de Place Jacques-Cartier est fixé à 63,00 $ taxes en sus et pour le stationnement situé à l'édifice Andrée-P. Boucher, ce coût est fixé à 35,00 $ taxes en sus.

28.12 a) À compter du 1er janvier 2021, l'employé qui loue un espace de stationnement extérieur sur un terrain de stationnement de l'Employeur doit acquitter le tarif mensuel de 25,00 $ plus taxes, par prélèvement sur sa paie, ou des frais quotidiens de 2,50 $ plus taxes.

b) À compter du 1er janvier 2021, l'employé qui loue un espace de stationnement intérieur aux stationnements de l'Hôtel de Ville, de Place Jacques-Cartier, du 1130, route de l'Église et de La Chancelière doit acquitter le tarif mensuel de 63,00 $ plus taxes par prélèvement bancaire préautorisé. Ce tarif sera également applicable à tous nouveaux stationnements intérieurs que l'Employeur pourrait construire ou acquérir.

c) À compter du 1er janvier 2022, les tarifs mentionnés aux paragraphes a) et b) seront indexés annuellement selon l'indice des prix à la consommation, RMR de Québec.[3]

d) Les ajustements prévus aux paragraphes a), b) et c) seront en vigueur suivant un préavis de deux mois donnés par l'Employeur.

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

28.14 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.

Lorsque l'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 qu'il soit au travail selon un horaire normal, selon l'un des horaires particuliers prévus à l'article 14.00 ou qu'il effectue des heures supplémentaires.

28.15 Dans l'éventualité où un employé voit son permis de conduire révoqué ou suspendu, l'Employeur l'affecte à d'autres tâches compatibles à ses qualifications pour la période où son permis est ainsi révoqué ou suspendu.

---

[3] Ce taux est déterminé en fonction de l'indice des prix à la consommation (IPC) de Statistiques Canada – région métropolitaine de recensement de Québec (RMR Québec), selon la moyenne annuelle de l'indice pour la période du 1er septembre au 31 août précédent. L'indice est connu au mois de septembre pour les majorations prévues au 1er janvier suivant.

ARTICLE 29.00 DÉPLACEMENTS OCCASIONNELS EN AUTOMOBILE

29.01 L'employé qui, à la demande de l'Employeur, doit se déplacer durant les heures de travail pour l'exécution de ses fonctions et qui ne bénéficie pas des indemnités prévues à l'article 28.00 est remboursé pour les dépenses encourues ou selon un estimé convenu, compte tenu du moyen de transport qu'il est autorisé à utiliser.

29.02 L'employé qui accepte, à la demande de l'Employeur, d'utiliser occasionnellement son véhicule motorisé 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 **3,00 $** par course ou **de quatre-vingt-cinq (85 %) du taux de l'allocation pour l'utilisation d'un véhicule de Revenu Québec**[4]. Les frais de stationnement occasionnés lors de tels déplacements sont remboursés sur présentation de reçus.

29.03 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 28.14 s'appliquent.

ARTICLE 30.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

30.01 L'Employeur et l'Alliance s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des professionnels. 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 du 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.

30.02 L'Employeur convient de fournir l'équipement et/ou les vêtements de sécurité nécessaires, conformément à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail.* **Dans le cas où l'Employeur fournit de tels équipements ou vêtements, il est attendu que le professionnel les porte lorsqu'ils sont nécessaires pour l'exécution de ses tâches et pour assurer sa sécurité.**

30.03 Le Comité de santé et de sécurité est composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants de l'Alliance; les parties peuvent s'adjoindre, à leurs frais, d'autres personnes à titre consultatif. Le Comité se réunit à la demande écrite de l'une ou l'autre des parties.

---

[4] **Ce taux est déterminé en fonction du taux de l'allocation pour l'utilisation d'un véhicule établi par Revenu Québec (taux 5000 premiers kilomètres). L'ajustement est applicable au 1er mai de chaque année.**

30.04 Les fonctions du Comité de santé et de sécurité sont, entre autres :

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 professionnels;

c) de recevoir copie des rapports d'accident, d'étudier les causes qui sont susceptibles d'avoir entraîné un accident ou une maladie professionnelle et de soumettre les recommandations appropriées;

d) de recevoir les suggestions et les plaintes relatives à la santé et à la sécurité du travail et de les prendre en considération.

30.05 De façon générale, les réunions du comité de santé et de sécurité se tiennent durant les heures régulières de travail.

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

30.07 Les représentants des professionnels doivent aviser leur directeur lorsqu'ils s'absentent de leur travail afin de participer aux réunions et aux travaux du Comité de santé et de sécurité.

30.08 Le procès-verbal de chaque réunion est rédigé par les représentants de l'Employeur. Il est ensuite soumis pour approbation aux représentants de l'Alliance dans les dix (10) jours ouvrables de la réunion.

ARTICLE 31.00 CHANGEMENTS TECHNIQUES ET TECHNOLOGIQUES, FUSIONS ET AUTRES TRANSFORMATIONS

31.01 Le professionnel ne peut être congédié pour cause de changements techniques ou technologiques, de modification dans les structures des services de l'Employeur 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 31.06 à 31.10.

31.02 Si l'Employeur abolit ou modifie une fonction remplie par un professionnel pour cause de changements techniques ou technologiques ou de modification dans les structures des services, il en informe l'Alliance un (1) mois à l'avance, à moins d'une entente entre les parties intéressées.

Les parties discutent alors de la nouvelle affectation du professionnel 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 l'Employeur, l'entraînement nécessaire; au cas de désaccord, la mésentente est considérée comme un grief.

31.03 Lors de transferts d'activités d'un service à un autre, les professionnels qui effectuent habituellement ces activités sont aussi transférés. Si les professionnels additionnels doivent être transférés, l'Employeur considère l'intérêt, la compétence et finalement l'ancienneté.

31.04 a) Si le replacement entraîne une mutation, le professionnel conserve le salaire qui lui était attribué auparavant et continue de progresser dans l'échelle de salaires où il se situe.

b) Si le replacement entraîne une rétrogradation, le professionnel reçoit une rémunération établie comme suit :

- il continue de toucher son ancien traitement et;
- il reçoit les augmentations statutaires prévues pour sa classe antérieure jusqu'à ce que l'échelon maximum de son ancienne classe soit atteint et;
- il bénéficie des augmentations générales pour la classe à laquelle son emploi était antérieurement rattaché.

c) Dans le cas où le replacement entraînerait une promotion dans un poste vacant, le poste sera ouvert à l'affichage. Si, après avoir posé sa candidature, le professionnel dont le poste a été aboli n'obtient pas le poste, il sera considéré en priorité pour combler la vacance du poste du professionnel promu, à la condition qu'il possède les exigences et qualifications exigées pour ce poste.

31.05 Les professionnels visés par la clause 31.04 doivent cependant, à la demande et aux frais de l'Employeur, eu égard à leurs aptitudes, suivre les cours ou l'entraînement requis afin de répondre aux exigences du poste.

TRANSFERT DE COMPÉTENCE

31.06 Occasion de replacement

a) Dans tous les cas de transfert de compétence comportant le transfert des professionnels, l'Employeur convient de nommer, sur la base de leurs qualifications, à des postes devant être comblés à brève échéance, les professionnels permanents exprimant le désir de demeurer à l'emploi de l'Employeur, et ce, après consultation avec l'Alliance.

b) En outre, tous les professionnels permanents transférés qui auront exprimé le désir de demeurer à l'emploi de l'Employeur, seront considérés comme les professionnels en surnombre de l'Employeur et pourront poser leur candidature à tout poste offert et y être nommés sur la base de leurs qualifications.

31.07 Intervention de la Ville

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

31.08 Professionnels transférés

a) Lors de transfert d'activités vers une autre organisation, les professionnels qui effectuent habituellement ces activités sont aussi transférés. Si le professionnel additionnel doit être transféré, l'Employeur considère l'intérêt, la compétence et finalement l'ancienneté.

b) Sous réserve des dispositions de la clause 31.11, le professionnel transféré à tout autre corps public cesse d'être considéré comme un professionnel de l'Employeur à la date du transfert de celle-ci ou de celui-ci par l'effet de la loi.

31.09 Disposition des crédits de vacances

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

Les vacances restent à son crédit et sont payables par l'Employeur, directement par le corps public concerné, selon les modalités et les conditions prévues, tout comme s'il était demeuré à l'emploi de l'Employeur.

31.10 Régime de retraite

Sujet aux dispositions 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 du professionnel en vertu du Régime de retraite de la Ville de Québec lui demeurent acquis et sont payables selon les conditions stipulées audit régime au moment du transfert du professionnel à un Employeur autre que la Ville de Québec.

Le professionnel transféré à un autre corps public et quittant son service pour réintégrer le service de l'Employeur peut demander le transfert de ses bénéfices accumulés au corps public concerné, cela étant une condition de sa réintégration.

31.11 Professionnels en service détaché

Sous réserve des dispositions du Code du travail et de toute autre loi applicable, le professionnel permanent affecté 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 affectation temporaire, quelle qu'en soit la durée, il continue d'accumuler tous les droits qui en résultent, y compris ceux relatifs au mode d'étude de cas par le Comité des relations professionnelles.

31.12 Entente de service

L'Employeur s'engage à consulter l'Alliance si une quelconque entente de service nécessitant une intégration de personnel intervenait au cours de la présente convention.

ARTICLE 32.00 ORDRES PROFESSIONNELS ET ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES

32.01 Le professionnel qui siège à titre d'administrateur au sein du conseil d'administration de son ordre professionnel doit demander au directeur du Service des ressources humaines, avec copie à son directeur, d'être libéré avec solde pendant un certain nombre de jours annuellement, dans le but d'assister aux réunions de son conseil d'administration.

32.02 L'Employeur rembourse 100 % de la cotisation du professionnel qui appartient à un ordre professionnel ou un ordre professionnel reconnu par le Code des professions pour pouvoir exercer ses fonctions **ou lorsque celle-ci est jugée pertinente à l'emploi**, et ce, au prorata de la période d'embauche. Le remboursement au prorata ne s'applique cependant pas dans les cas de départs à la retraite et dans ceux où le professionnel a été à l'emploi de l'Employeur plus de six (6) mois au cours de l'année.

Les frais d'adhésion pour une association professionnelle peuvent être remboursés sur la base d'un avis de pertinence émis par le directeur du service ou de l'arrondissement.

32.03 L'Employeur assume la partie du coût de l'assurance responsabilité rattachée à la cotisation professionnelle lorsque requis par celui-ci. Il assume également le coût de l'assurance responsabilité civile dans le cas où cette assurance est obligatoire pour un autre professionnel dans l'exercice de son emploi chez l'Employeur.

ARTICLE 33.00 DROITS ACQUIS

33.01 La convention collective n'a pas pour effet d'abroger ou de modifier 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.

Toutefois, cette condition de travail s'applique dans les endroits où elle est actuellement consentie.

ARTICLE 34.00 MESURES TRANSITOIRES DÉCOULANT DE LA CRÉATION DE LA NOUVELLE VILLE DE QUÉBEC

34.01 Malgré les dispositions de l'article 19.00, les professionnels de l'ex-Ville de Québec qui ont bénéficié depuis le 1er mai 2005 de crédits de vacances anticipées, conservent ces crédits. Toutefois, ces crédits de vacances seront dus à l'Employeur au moment du départ du professionnel. Pour le professionnel qui quitte la Ville au cours de la période du 1er mai 2005 au 30 avril 2006, ses crédits sont calculés au prorata du temps travaillé au cours de la période précédente.

34.02 Horaires particuliers

Les horaires particuliers en vigueur au moment de la signature continuent de s'appliquer. Les parties se rencontreront dans les semaines suivant la signature de la convention collective afin d'identifier les horaires particuliers.

ARTICLE 35.00 DURÉE DE LA CONVENTION

35.01 La convention est en vigueur à compter du 1er janvier **2024**, à moins que le contexte ne s'y oppose, jusqu'au 31 décembre **2028**. Elle n'a d'effet rétroactif que lorsqu'expressément stipulé.

Au 1er janvier **2029**, les dispositions de la convention continuent de s'appliquer jusqu'à la date de la signature d'une nouvelle convention collective.

Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective. Les lettres d'entente qui ne sont pas incluses dans la présente convention sont considérées caduques.

SIGNÉE À QUÉBEC, LE 25 septembre 2024

ALLIANCE DES PROFESSIONNELS ET DES PROFESSIONNELS DE LA VILLE DE QUÉBEC	VILLE DE QUÉBEC
Président	Maire
Porte-parole	Greffier - adjoint
Secrétaire	Directeur général
Témoin	Directrice – Service des ressources humaines
Témoin	Porte-parole – Service des ressources humaines
	Témoin
	Témoin
	Témoin

ANNEXES « A » ÉCHELLES SALARIALES

A-1

Échelles 2024

Échelons

	1 0 mois	2 6 mois	3 12 mois	4 24 mois	5 36 mois	6 48 mois	7 60 mois	8 72 mois	9 84 mois	10 96 mois	11 108 mois	12 120 mois	13 132 mois	14 144 mois	15 156 mois
1	61 554 $ 33,82059 $	64 018 $ 35,17396 $	66 578 $ 36,58073 $	69 241 $ 38,04388 $	72 010 $ 39,56557 $	74 891 $ 41,14803 $	77 887 $ 42,79415 $	81 002 $ 44,50614 $	84 242 $ 46,28623 $	87 611 $ 48,13728 $	91 116 $ 50,06301 $	94 761 $ 52,06558 $	98 551 $ 54,14795 $	102 493 $ 56,31373 $	106 593 $ 58,56666 $
2	62 009 $ 34,07019 $	64 489 $ 35,43305 $	67 068 $ 36,85009 $	69 751 $ 38,32422 $	72 542 $ 39,85762 $	75 443 $ 41,45177 $	78 461 $ 43,10962 $	81 599 $ 44,83405 $	84 863 $ 46,62730 $	88 257 $ 48,49228 $	91 788 $ 50,43192 $	95 459 $ 52,44911 $	99 278 $ 54,54758 $	103 249 $ 56,72949 $	107 379 $ 58,99850 $
3	62 688 $ 34,44348 $	65 195 $ 35,82100 $	67 804 $ 37,25413 $	70 516 $ 38,74434 $	73 336 $ 40,29384 $	76 269 $ 41,90559 $	79 320 $ 43,58170 $	82 493 $ 45,32519 $	85 793 $ 47,13820 $	89 224 $ 49,02367 $	92 793 $ 50,98451 $	96 505 $ 53,02368 $	100 365 $ 55,14485 $	104 380 $ 57,35091 $	108 555 $ 59,64479 $
4	63 591 $ 34,93974 $	66 136 $ 36,33775 $	68 781 $ 37,79137 $	71 532 $ 39,30280 $	74 394 $ 40,87502 $	77 370 $ 42,51016 $	80 464 $ 44,21044 $	83 683 $ 45,97880 $	87 030 $ 47,81816 $	90 511 $ 49,73071 $	94 132 $ 51,72013 $	97 897 $ 53,78856 $	101 813 $ 55,94046 $	105 886 $ 58,17800 $	110 120 $ 60,50482 $
5	64 721 $ 35,56043 $	67 309 $ 36,98257 $	70 003 $ 38,46255 $	72 803 $ 40,00107 $	75 715 $ 41,60109 $	78 743 $ 43,26478 $	81 892 $ 44,99507 $	85 168 $ 46,79492 $	88 576 $ 48,66722 $	92 118 $ 50,61343 $	95 803 $ 52,63796 $	99 635 $ 54,74374 $	103 621 $ 56,93371 $	107 765 $ 59,21075 $	112 076 $ 61,57929 $
6	66 074 $ 36,30408 $	68 719 $ 37,75697 $	71 467 $ 39,26696 $	74 326 $ 40,83767 $	77 299 $ 42,47136 $	80 391 $ 44,17018 $	83 605 $ 45,93635 $	86 950 $ 47,77425 $	90 429 $ 49,68532 $	94 046 $ 51,67256 $	97 807 $ 53,73954 $	101 720 $ 55,88923 $	105 788 $ 58,12457 $	110 019 $ 60,44920 $	114 421 $ 62,86750 $
7	67 653 $ 37,17141 $	70 360 $ 38,65870 $	73 175 $ 40,20529 $	76 101 $ 41,81336 $	79 145 $ 43,48582 $	82 311 $ 45,22492 $	85 604 $ 47,03426 $	89 027 $ 48,91532 $	92 588 $ 50,87181 $	96 293 $ 52,90732 $	100 144 $ 55,02334 $	104 150 $ 57,22427 $	108 315 $ 59,51304 $	112 649 $ 61,89404 $	117 154 $ 64,36945 $

Avocats et notaires

Échelons

	1 0 mois	2 6 mois	3 12 mois	4 18 mois	5 24mois	6 30 mois	7 36 mois	8 48 mois	9 60 mois	10 72 mois	11 84 mois	12 96 mois	13 108 mois	14 120 mois	15 132 mois
J	59 913 $ 32,91886 $	64 108 $ 35,22373 $	68 595 $ 37,68887 $	73 397 $ 40,32752 $	78 534 $ 43,14985 $	84 032 $ 46,17057 $	89 914 $ 49,40281 $	96 209 $ 52,86121 $	100 248 $ 55,08044 $	104 460 $ 57,39482 $	108 847 $ 59,80509 $	113 419 $ 62,31709 $	118 181 $ 64,93377 $	123 146 $ 67,66170 $	128 318 $ 70,50309 $

16 144 mois	17 156 mois
133 706 $ 73,46376 $	139 322 $ 76,54960 $

A-2

Échelles 2025

Échelons

	1 0 mois	2 6 mois	3 12 mois	4 24 mois	5 36 mois	6 48 mois	7 60 mois	8 72 mois	9 84 mois	10 96 mois	11 108 mois	12 120 mois	13 132 mois	14 144 mois	15 156 mois
1	63 401 $ 34,83521 $	65 938 $ 36,22918 $	68 575 $ 37,67815 $	71 318 $ 39,18520 $	74 171 $ 40,75254 $	77 137 $ 42,38247 $	80 223 $ 44,07797 $	83 432 $ 45,84132 $	86 770 $ 47,67482 $	90 240 $ 49,58140 $	93 850 $ 51,56490 $	97 604 $ 53,62755 $	101 507 $ 55,77239 $	105 567 $ 58,00314 $	109 791 $ 60,32366 $
2	64 985 $ 35,70556 $	67 585 $ 37,13384 $	70 287 $ 38,61889 $	73 099 $ 40,16378 $	76 024 $ 41,77079 $	79 065 $ 43,44145 $	82 227 $ 45,17888 $	85 516 $ 46,98608 $	88 936 $ 48,86541 $	92 494 $ 50,81991 $	96 193 $ 52,85265 $	100 041 $ 54,96667 $	104 043 $ 57,16586 $	108 205 $ 59,45251 $	112 533 $ 61,83043 $
3	66 612 $ 36,59964 $	69 276 $ 38,06339 $	72 048 $ 39,58624 $	74 930 $ 41,16974 $	77 927 $ 42,81623 $	81 044 $ 44,52888 $	84 285 $ 46,30991 $	87 657 $ 48,16255 $	91 163 $ 50,08905 $	94 810 $ 52,09255 $	98 602 $ 54,17614 $	102 546 $ 56,34296 $	106 648 $ 58,59692 $	110 914 $ 60,94108 $	115 351 $ 63,37855 $
4	68 278 $ 37,51480 $	71 010 $ 39,01584 $	73 851 $ 40,57659 $	76 804 $ 42,19942 $	79 876 $ 43,88751 $	83 072 $ 45,64316 $	86 394 $ 47,46875 $	89 850 $ 49,36744 $	93 445 $ 51,34236 $	97 182 $ 53,39586 $	101 070 $ 55,53190 $	105 112 $ 57,75278 $	109 317 $ 60,06327 $	113 689 $ 62,46572 $	118 236 $ 64,96403 $
5	69 983 $ 38,45149 $	72 782 $ 39,98925 $	75 694 $ 41,58956 $	78 722 $ 43,25316 $	81 871 $ 44,98326 $	85 145 $ 46,78221 $	88 550 $ 48,65317 $	92 092 $ 50,59935 $	95 777 $ 52,62386 $	99 607 $ 54,72830 $	103 591 $ 56,91743 $	107 735 $ 59,19441 $	112 045 $ 61,56242 $	116 527 $ 64,02458 $	121 188 $ 66,58569 $
6	71 730 $ 39,41171 $	74 601 $ 40,98897 $	77 585 $ 42,62821 $	80 688 $ 44,33337 $	83 916 $ 46,10691 $	87 272 $ 47,95115 $	90 762 $ 49,86850 $	94 393 $ 51,86373 $	98 169 $ 53,93838 $	102 096 $ 56,09573 $	106 180 $ 58,33964 $	110 427 $ 60,67335 $	114 844 $ 63,10003 $	119 437 $ 65,62365 $	124 215 $ 68,24896 $
7	73 525 $ 40,39789 $	76 467 $ 42,01428 $	79 526 $ 43,69511 $	82 707 $ 45,44276 $	86 015 $ 47,26039 $	89 455 $ 49,15044 $	93 034 $ 51,11683 $	96 755 $ 53,16117 $	100 625 $ 55,28748 $	104 651 $ 57,49968 $	108 837 $ 59,79937 $	113 190 $ 62,19134 $	117 717 $ 64,67877 $	122 427 $ 67,26644 $	127 323 $ 69,95672 $

Avocats et notaires

Échelons

	1 0 mois	2 6 mois	3 12 mois	4 18 mois	5 24mois	6 30 mois	7 36 mois	8 48 mois	9 60 mois	10 72 mois	11 84 mois	12 96 mois	13 108 mois	14 120 mois	15 132 mois
J	65 042 $ 35,73671 $	69 596 $ 38,23888 $	74 467 $ 40,91504 $	79 680 $ 43,77956 $	85 256 $ 46,84348 $	91 225 $ 50,12277 $	97 611 $ 53,63169 $	104 444 $ 57,38613 $	108 829 $ 59,79533 $	113 402 $ 62,30782 $	118 164 $ 64,92441 $	123 128 $ 67,65143 $	128 298 $ 70,49210 $	133 687 $ 73,45354 $	139 302 $ 76,53815 $

16 144 mois	17 156 mois
145 151 $ 79,75226 $	151 248 $ 83,10225 $

A-3

Échelles 2026

Échelons

	1 0 mois	2 6 mois	3 12 mois	4 24 mois	5 36 mois	6 48 mois	7 60 mois	8 72 mois	9 84 mois	10 96 mois	11 108 mois	12 120 mois	13 132 mois	14 144 mois	15 156 mois
1	65 937 $ 36,22862 $	68 576 $ 37,67835 $	71 318 $ 39,18528 $	74 171 $ 40,75261 $	77 138 $ 42,38264 $	80 223 $ 44,07777 $	83 432 $ 45,84109 $	86 770 $ 47,67497 $	90 240 $ 49,58181 $	93 849 $ 51,56466 $	97 604 $ 53,62750 $	101 508 $ 55,77265 $	105 568 $ 58,00329 $	109 790 $ 60,32327 $	114 182 $ 62,73661 $
2	67 585 $ 37,13378 $	70 288 $ 38,61919 $	73 099 $ 40,16365 $	76 023 $ 41,77033 $	79 065 $ 43,44162 $	82 227 $ 45,17911 $	85 516 $ 46,98604 $	88 937 $ 48,86552 $	92 494 $ 50,82003 $	96 193 $ 52,85271 $	100 041 $ 54,96676 $	104 043 $ 57,16534 $	108 205 $ 59,45249 $	112 533 $ 61,83061 $	117 034 $ 64,30365 $
3	69 277 $ 38,06363 $	72 047 $ 39,58593 $	74 930 $ 41,16969 $	77 927 $ 42,81653 $	81 044 $ 44,52888 $	84 286 $ 46,31004 $	87 657 $ 48,16231 $	91 163 $ 50,08905 $	94 810 $ 52,09261 $	98 602 $ 54,17625 $	102 546 $ 56,34319 $	106 648 $ 58,59668 $	110 914 $ 60,94080 $	115 351 $ 63,37872 $	119 965 $ 65,91369 $
4	71 009 $ 39,01539 $	73 850 $ 40,57647 $	76 805 $ 42,19965 $	79 876 $ 43,88740 $	83 072 $ 45,64301 $	86 395 $ 47,46889 $	89 850 $ 49,36750 $	93 444 $ 51,34214 $	97 182 $ 53,39605 $	101 069 $ 55,53169 $	105 112 $ 57,75318 $	109 316 $ 60,06289 $	113 690 $ 62,46580 $	118 237 $ 64,96435 $	122 966 $ 67,56259 $
5	72 782 $ 39,98955 $	75 693 $ 41,58882 $	78 722 $ 43,25314 $	81 871 $ 44,98329 $	85 146 $ 46,78259 $	88 551 $ 48,65350 $	92 092 $ 50,59930 $	95 776 $ 52,62332 $	99 608 $ 54,72881 $	103 591 $ 56,91743 $	107 735 $ 59,19413 $	112 045 $ 61,56219 $	116 527 $ 64,02492 $	121 188 $ 66,58556 $	126 035 $ 69,24912 $
6	74 600 $ 40,98818 $	77 585 $ 42,62853 $	80 688 $ 44,33334 $	83 916 $ 46,10670 $	87 273 $ 47,95119 $	90 763 $ 49,86920 $	94 393 $ 51,86324 $	98 169 $ 53,93828 $	102 096 $ 56,09592 $	106 180 $ 58,33956 $	110 427 $ 60,67323 $	114 844 $ 63,10028 $	119 438 $ 65,62403 $	124 214 $ 68,24860 $	129 184 $ 70,97892 $
7	76 466 $ 42,01381 $	79 526 $ 43,69485 $	82 707 $ 45,44291 $	86 015 $ 47,26047 $	89 456 $ 49,15081 $	93 033 $ 51,11646 $	96 755 $ 53,16150 $	100 625 $ 55,28762 $	104 650 $ 57,49898 $	108 837 $ 59,79967 $	113 190 $ 62,19134 $	117 718 $ 64,67899 $	122 426 $ 67,26592 $	127 324 $ 69,95710 $	132 416 $ 72,75499 $

Avocats et notaires

Échelons

	1 0 mois	2 6 mois	3 12 mois	4 18 mois	5 24mois	6 30 mois	7 36 mois	8 48 mois	9 60 mois	10 72 mois	11 84 mois	12 96 mois	13 108 mois	14 120 mois	15 132 mois
J	67 643 $ 37,16618 $	72 380 $ 39,76844 $	77 445 $ 42,55164 $	82 867 $ 45,53074 $	88 667 $ 48,71722 $	94 874 $ 52,12768 $	101 516 $ 55,77696 $	108 622 $ 59,68158 $	113 182 $ 62,18714 $	117 938 $ 64,80013 $	122 891 $ 67,52139 $	128 053 $ 70,35749 $	133 430 $ 73,31178 $	139 035 $ 76,39168 $	144 874 $ 79,59968 $

16 144 mois	17 156 mois
150 957 $ 82,94235 $	157 298 $ 86,42634 $

Échelles 2027

Échelons

	1 0 mois	2 6 mois	3 12 mois	4 24 mois	5 36 mois	6 48 mois	7 60 mois	8 72 mois	9 84 mois	10 96 mois	11 108 mois	12 120 mois	13 132 mois	14 144 mois	15 156 mois
1	67 915 $ 37,31548 $	70 633 $ 38,80870 $	73 458 $ 40,36084 $	76 396 $ 41,97519 $	79 452 $ 43,65412 $	82 629 $ 45,40010 $	85 935 $ 47,21632 $	89 373 $ 49,10522 $	92 947 $ 51,06926 $	96 665 $ 53,11160 $	100 532 $ 55,23633 $	104 553 $ 57,44583 $	108 735 $ 59,74339 $	113 084 $ 62,13297 $	117 608 $ 64,61871 $
2	69 612 $ 38,24779 $	72 397 $ 39,77777 $	75 292 $ 41,36856 $	78 304 $ 43,02344 $	81 437 $ 44,74487 $	84 694 $ 46,53448 $	88 081 $ 48,39562 $	91 605 $ 50,33149 $	95 269 $ 52,34463 $	99 079 $ 54,43829 $	103 042 $ 56,61576 $	107 164 $ 58,88030 $	111 451 $ 61,23606 $	115 909 $ 63,68553 $	120 545 $ 66,23276 $
3	71 355 $ 39,20554 $	74 209 $ 40,77351 $	77 178 $ 42,40478 $	80 265 $ 44,10103 $	83 475 $ 45,86475 $	86 814 $ 47,69934 $	90 286 $ 49,60718 $	93 898 $ 51,59172 $	97 654 $ 53,65539 $	101 560 $ 55,80154 $	105 623 $ 58,03349 $	109 847 $ 60,35458 $	114 241 $ 62,76902 $	118 812 $ 65,28008 $	123 564 $ 67,89110 $
4	73 139 $ 40,18585 $	76 066 $ 41,79376 $	79 109 $ 43,46564 $	82 273 $ 45,20402 $	85 564 $ 47,01230 $	88 987 $ 48,89296 $	92 546 $ 50,84853 $	96 247 $ 52,88240 $	100 098 $ 54,99793 $	104 101 $ 57,19764 $	108 266 $ 59,48578 $	112 596 $ 61,86478 $	117 100 $ 64,33977 $	121 784 $ 66,91328 $	126 655 $ 69,58947 $
5	74 966 $ 41,18924 $	77 964 $ 42,83648 $	81 084 $ 44,55073 $	84 327 $ 46,33279 $	87 700 $ 48,18607 $	91 207 $ 50,11311 $	94 855 $ 52,11728 $	98 649 $ 54,20202 $	102 596 $ 56,37067 $	106 699 $ 58,62495 $	110 967 $ 60,96995 $	115 406 $ 63,40906 $	120 023 $ 65,94567 $	124 823 $ 68,58313 $	129 816 $ 71,32659 $
6	76 838 $ 42,21783 $	79 913 $ 43,90739 $	83 109 $ 45,66334 $	86 433 $ 47,48990 $	89 891 $ 49,38973 $	93 486 $ 51,36528 $	97 224 $ 53,41914 $	101 114 $ 55,55643 $	105 159 $ 57,77880 $	109 365 $ 60,08975 $	113 740 $ 62,49343 $	118 290 $ 64,99329 $	123 021 $ 67,59275 $	127 941 $ 70,29606 $	133 059 $ 73,10829 $
7	78 760 $ 43,27422 $	81 912 $ 45,00570 $	85 189 $ 46,80620 $	88 596 $ 48,67828 $	92 140 $ 50,62533 $	95 824 $ 52,64995 $	99 658 $ 54,75635 $	103 644 $ 56,94625 $	107 789 $ 59,22395 $	112 102 $ 61,59366 $	116 586 $ 64,05708 $	121 249 $ 66,61936 $	126 099 $ 69,28390 $	131 144 $ 72,05581 $	136 389 $ 74,93764 $

Avocats et notaires

Échelons

	1 0 mois	2 6 mois	3 12 mois	4 18 mois	5 24mois	6 30 mois	7 36 mois	8 48 mois	9 60 mois	10 72 mois	11 84 mois	12 96 mois	13 108 mois	14 120 mois	15 132 mois
J	69 673 $ 38,28117 $	74 551 $ 40,96149 $	79 769 $ 43,82819 $	85 353 $ 46,89666 $	91 327 $ 50,17874 $	97 720 $ 53,69151 $	104 561 $ 57,45027 $	111 881 $ 61,47203 $	116 578 $ 64,05275 $	121 476 $ 66,74413 $	126 578 $ 69,54703 $	131 894 $ 72,46821 $	137 432 $ 75,51113 $	143 206 $ 78,68343 $	149 220 $ 81,98767 $

16 144 mois	17 156 mois
155 486 $ 85,43062 $	162 017 $ 89,01913 $

A-5

Échelles 2028

Échelons

	1 0 mois	2 6 mois	3 12 mois	4 24 mois	5 36 mois	6 48 mois	7 60 mois	8 72 mois	9 84 mois	10 96 mois	11 108 mois	12 120 mois	13 132 mois	14 144 mois	15 156 mois
1	69 953 $ 38,43494 $	72 752 $ 39,97296 $	75 662 $ 41,57167 $	78 688 $ 43,23445 $	81 835 $ 44,96374 $	85 108 $ 46,76210 $	88 513 $ 48,63281 $	92 054 $ 50,57838 $	95 736 $ 52,60134 $	99 565 $ 54,70495 $	103 548 $ 56,89342 $	107 690 $ 59,16920 $	111 997 $ 61,53569 $	116 476 $ 63,99696 $	121 136 $ 66,55727 $
2	71 700 $ 39,39522 $	74 569 $ 40,97110 $	77 551 $ 42,60962 $	80 653 $ 44,31414 $	83 880 $ 46,08722 $	87 235 $ 47,93051 $	90 724 $ 49,84749 $	94 353 $ 51,84143 $	98 127 $ 53,91497 $	102 052 $ 56,07144 $	106 134 $ 58,31423 $	110 379 $ 60,64671 $	114 795 $ 63,07314 $	119 387 $ 65,59610 $	124 162 $ 68,21974 $
3	73 496 $ 40,38171 $	76 435 $ 41,99672 $	79 493 $ 43,67692 $	82 673 $ 45,42406 $	85 979 $ 47,24069 $	89 419 $ 49,13032 $	92 995 $ 51,09540 $	96 715 $ 53,13947 $	100 584 $ 55,26505 $	104 607 $ 57,47559 $	108 791 $ 59,77449 $	113 142 $ 62,16522 $	117 669 $ 64,65209 $	122 376 $ 67,23848 $	127 271 $ 69,92783 $
4	75 334 $ 41,39143 $	78 348 $ 43,04757 $	81 482 $ 44,76961 $	84 741 $ 46,56014 $	88 131 $ 48,42267 $	91 656 $ 50,35975 $	95 322 $ 52,37399 $	99 135 $ 54,46887 $	103 101 $ 56,64787 $	107 224 $ 58,91357 $	111 514 $ 61,27035 $	115 973 $ 63,72072 $	120 613 $ 66,26996 $	125 438 $ 68,92068 $	130 454 $ 71,67715 $
5	77 215 $ 42,42492 $	80 303 $ 44,12157 $	83 516 $ 45,88725 $	86 857 $ 47,72277 $	90 331 $ 49,63165 $	93 943 $ 51,61650 $	97 701 $ 53,68080 $	101 609 $ 55,82808 $	105 674 $ 58,06179 $	109 900 $ 60,38370 $	114 296 $ 62,79905 $	118 868 $ 65,31133 $	123 624 $ 67,92404 $	128 568 $ 70,64062 $	133 711 $ 73,46639 $
6	79 143 $ 43,48436 $	82 310 $ 45,22461 $	85 602 $ 47,03324 $	89 026 $ 48,91460 $	92 587 $ 50,87142 $	96 291 $ 52,90624 $	100 141 $ 55,02171 $	104 148 $ 57,22312 $	108 314 $ 59,51216 $	112 646 $ 61,89244 $	117 152 $ 64,36823 $	121 838 $ 66,94309 $	126 711 $ 69,62053 $	131 779 $ 72,40494 $	137 051 $ 75,30154 $
7	81 123 $ 44,57245 $	84 369 $ 46,35587 $	87 744 $ 48,21039 $	91 254 $ 50,13863 $	94 904 $ 52,14409 $	98 699 $ 54,22945 $	102 648 $ 56,39904 $	106 753 $ 58,65464 $	111 023 $ 61,00067 $	115 465 $ 63,44147 $	120 083 $ 65,97879 $	124 887 $ 68,61794 $	129 882 $ 71,36242 $	135 078 $ 74,21748 $	140 480 $ 77,18577 $

Avocats et notaires

Échelons

	1 0 mois	2 6 mois	3 12 mois	4 18 mois	5 24mois	6 30 mois	7 36 mois	8 48 mois	9 60 mois	10 72 mois	11 84 mois	12 96 mois	13 108 mois	14 120 mois	15 132 mois
J	71 763 $ 39,42961 $	76 788 $ 42,19033 $	82 162 $ 45,14304 $	87 914 $ 48,30356 $	94 067 $ 51,68410 $	100 652 $ 55,30226 $	107 698 $ 59,17378 $	115 237 $ 63,31619 $	120 075 $ 65,97433 $	125 120 $ 68,74645 $	130 375 $ 71,63344 $	135 851 $ 74,64226 $	141 555 $ 77,77646 $	147 502 $ 81,04393 $	153 696 $ 84,44730 $

16 144 mois	17 156 mois
160 151 $ 87,99354 $	166 878 $ 91,68970 $

ANNEXE « B » NOMENCLATURE DES EMPLOIS PROFESSIONNELS

Classe 1

Agente ou agent de recherche
Archiviste
Conseillère ou conseiller en évaluation foncière
Conseillère ou conseiller en formation

Classe 2

Assistante-greffière ou assistant-greffier d'arrondissement
Conseillère ou conseiller à l'administration des régimes de retraite
Conseillère ou conseiller à la planification des opérations de formation
Conseillère ou conseiller à l'information
Conseillère ou conseiller au cinéma et à la télévision
Conseillère ou conseiller aux équipements motorisés
Conseillère ou conseiller en immigration et aux communautés culturelles
Conseillère ou conseiller en approvisionnement
Conseillère ou conseiller en consultations publiques
Conseillère ou conseiller en développement des affaires et partenariats
Conseillère ou conseiller en développement organisationnel
Conseillère ou conseiller en développement touristique
Conseillère ou conseiller en planification d'évènements
Conseillère ou conseiller professionnel en architecture ou ingénierie
Conseillère ou conseiller en relations internationales
Conseillère ou conseiller en sécurité civile
Greffière adjointe ou greffier adjoint à la cour municipale

Classe 3

Archéologue
Chargée ou chargé de comptes
Conseillère ou conseiller au greffe
Conseillère ou conseiller à la direction d'arrondissement ou de service
Conseillère ou conseiller à la liaison et aux opérations des programmes à la cour municipale
Conseillère ou conseiller à la mise en valeur du patrimoine
Conseillère ou conseiller à la planification des projets d'infrastructures
Conseillère ou conseiller à la planification et au développement de la sécurité civile
Conseillère ou conseiller en communication
Conseillère ou conseiller en marketing
Conseillère ou conseiller culture, loisirs et vie communautaire
Conseillère ou conseiller en développement économique
Conseillère ou conseiller en gestion financière
Conseillère ou conseiller en performance et transformation organisationnelle
Conseillère ou conseiller en planification du transport
Conseillère ou conseiller à la planification et au développement de la sécurité urbaine
Conseillère ou conseiller en sauvetage nautique
Conseillère ou conseiller en stratégie policière
Conseillère ou conseiller en systèmes d'information
Conseillère ou conseiller en technologie de l'information
Conseillère ou conseiller en urbanisme
Économiste
Évaluatrice agréée I ou évaluateur agréé I
Géomaticienne ou géomaticien

Classe 4

Analyste comptable
Analyste en placement
Analyste en taxes à la consommation
Architecte-paysagiste
Arpenteuse-géomètre ou arpenteur-géomètre
Automaticien en contrôle de procédés
Chef d'équipe – approvisionnements
Chef d'équipe – consultations publiques
Chef d'équipe – développement économique
Chef d'équipe – gestion de la relation client
Chef d'équipe – planification, recherche et développement touristique
Chef d'équipe – sécurité du bâtiment
Chef d'équipe à l'amélioration continue
Chef d'équipe aux communications
Chef d'équipe comptes payables
Chimiste
Conseillère ou conseiller à la mise en œuvre de projets d'aménagement et de patrimoine
Conseillère ou conseiller aux grands projets économiques
Conseillère ou conseiller en architecture et design urbain
Conseillère ou conseiller en environnement
Conseillère ou conseiller en planification et soutien à l'amélioration
Évaluatrice agréée ou évaluateur agréé aux activités et expertises immobilières
Microbiologiste

Classe 5

Architecte
Architecte à la planification des projets d'infrastructures
Chef de laboratoire – chimie
Chef de laboratoire – microbiologie
Chef d'équipe – archéologue
Chef d'équipe – architecte-paysagiste
Chef d'équipe – arpenteur géomètre
Chef d'équipe – développement et aménagement du territoire
Chef d'équipe – évaluateur(trice) agréé(e) aux activités et expertises immobilières
Chef d'équipe – géomatique
Chef d'équipe – gestion des matières résiduelles
Chef d'équipe – urbanisme
Chef d'équipe en planification du transport
Évaluatrice agréée II ou évaluateur agréé II
Ingénieure ou ingénieur

Classe 6

Avocate ou avocat*
Notaire*

Classe 7

Chef d'équipe – architecte
Chef d'équipe – ingénieur

ANNEXE « C » CONDITIONS DE TRAVAIL S'APPLIQUANT AU PROFESSIONNEL TEMPORAIRE À TEMPS PLEIN EMBAUCHÉ POUR UN MANDAT D'UN AN ET PLUS

ARTICLE 1.00 - Application des dispositions prévues à l'annexe «C »

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

1.02 Le professionnel temporaire est régi par l'ensemble des articles et clauses de la convention collective sous réserve des dispositions complémentaires prévues à cette annexe.

ARTICLE 2.00 – Assurances collectives

2.01 Le professionnel temporaire de moins de (3) mois de service continu ne bénéficie d'aucune protection d'assurances collectives.

2.02 Le professionnel temporaire de trois (3) mois et plus de service continu bénéfice des dispositions prévues à l'article 22.00, à l'exception de 22.08 e) (assurance invalidité de longue durée).

2.03 Les indemnités prévues à l'article 22.08 b) cessent à la date où le mandat temporaire devait prendre fin initialement.

ARTICLE 3.00 - Dispositions relatives au cheminement de carrière à la Ville

3.01 Pour avoir accès à un poste régulier, le professionnel temporaire doit se qualifier sur un concours servant à combler un ou des postes réguliers.

3.02 Advenant le cas où un professionnel temporaire est nommé à un poste régulier, il est assujetti à la période d'essai prévue à l'article 7.00 de la convention collective.

ARTICLE 4.00 - Ancienneté et service continu

4.01 Le professionnel temporaire n'acquiert pas de droit d'ancienneté.

4.02 Si le professionnel temporaire est nommé employé régulier et complète sa période d'essai, sa période effective d'emploi à titre de professionnel temporaire est considérée pour déterminer son service continu.

4.03 Il y a interruption de service continu lorsqu'un professionnel temporaire n'est pas appelé au travail à l'intérieur d'une période de douze (12) mois.

4.04 Aux fins de l'application de ce paragraphe, une interruption de service de douze (12) mois ou moins entre deux (2) périodes d'emploi à titre d'employé temporaire n'interrompt pas l'accumulation du temps de service des périodes d'emploi.

4.05 Lors d'une interruption de service du professionnel temporaire et sous réserve qu'il est admissible au droit de rappel prévu à l'article 5.00, il a l'obligation de maintenir sa couverture d'assurance santé, et ce, conformément à la *Loi sur l'assurance médicaments,* à moins qu'il démontre qu'il est couvert par un autre régime par la transmission d'une preuve d'exemption à l'Employeur, et ce, tant que le service continu est maintenu.

Le professionnel temporaire qui continue de bénéficier de l'assurance santé de l'Employeur doit assumer sa contribution et celle de l'Employeur pour la prime d'assurance santé.

ARTICLE 5.00 – Droit de rappel

5.01 Le professionnel temporaire acquiert un droit de rappel lorsqu'il a complété deux (2) ans de service continu ou plus et que son rendement est satisfaisant.

5.02 La liste de rappel de ses professionnels temporaires en mise à pied temporaire vise à leur offrir une priorité d'affectation temporaire dans un même emploi que celui occupé avant l'arrêt de travail.

5.03 Ce droit de rappel est effectif pour une période de **vingt-quatre (24)** mois suivant l'interruption de service continu.

ARTICLE 6.00 – Perfectionnement

6.01 Le professionnel temporaire est régi par les dispositions de la clause 10.06 de la convention.

6.02 L'Employeur rembourse au professionnel temporaire, ayant soixante (60) mois de service continu ou plus, 80 % du coût des frais d'inscription de scolarité et des volumes obligatoires des cours d'études de formation pertinents à l'exercice de l'emploi, conformément aux conditions prévues aux clauses 10.05 et 10.07 de la convention.

ARTICLE 7.00 – RÉGIME DE RETRAITE

7.01 Le professionnel participe au régime de retraite lorsqu'il satisfait aux conditions d'admissibilité prévues à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (Loi 116).

ANNEXE « D » CONDITIONS DE TRAVAIL S'APPLIQUANT AU PROFESSIONNEL TEMPORAIRE À TEMPS PLEIN EMBAUCHÉ POUR UN MANDAT DE MOINS D'UN (1) AN AINSI QU'AU TEMPORAIRE À TEMPS PARTIEL

ARTICLE 1.00 - Application des dispositions prévues à l'annexe « D »

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

1.02 **Le professionnel temporaire est assujetti aux conditions de travail prévues à cette annexe.**

1.03 **Les conditions de travail et avantages consentis au professionnel temporaire sont déterminées au prorata du temps travaillé, en tenant compte des adaptations nécessaires à la convention collective.**

ARTICLE 2.00 – Vacances, autres congés et avantages sociaux

2.01 **Afin de tenir compte des autres congés et avantages sociaux octroyés par la convention dont il ne bénéficie pas, l'Employeur verse au professionnel temporaire, en même temps que la paie, une gratification égale à 4 % du salaire gagné.**

2.02 **En plus, l'Employeur verse en même temps que la paie, à titre d'indemnité de vacances annuelles, un montant au professionnel temporaire selon le nombre d'années d'expérience reconnues à l'embauche selon le tableau suivant :**

Expérience reconnue	Pourcentage
Moins 1 an	4 %
1 an et plus	6 %
3 ans et plus	6,5 %
4 ans et plus	7,6 %
10 ans et plus	8,9 %
15 ans et plus	9,6 %
22 ans et plus	10,8 %
28 ans et plus	11,5 %

ARTICLE 3.00 – Traitements

3.01 **Le professionnel temporaire est rémunéré sur une base horaire, suivant les échelles de traitements prévues aux annexes « A-1 à A-5 » de la convention collective et conformément au titre d'emploi occupé tel que précisé à la nomenclature des emplois professionnels.**

3.02 **Le professionnel temporaire est admissible à l'augmentation statutaire prévue à l'article 9.00 de la convention collective dès qu'il a été rémunéré pour mille huit cent vingt (1 820) heures normales de travail consécutives, ou non.**

ARTICLE 4.00 – Horaire de travail

4.01 Le professionnel temporaire voit son horaire déterminé selon les besoins de l'Employeur et la disponibilité du professionnel.

4.02 À moins d'exception, un poste à temps partiel correspond à un poste à trois (3) jours ou moins de travail hebdomadaire.

4.03 Si les besoins réguliers du poste nécessitent une prestation de travail de quatre (4) jours par semaine, les parties doivent convenir d'une entente au préalable.

4.03 À moins de circonstances particulières, les amplitudes de travail prévues à l'article 14.00 de la convention collective s'appliquent.

ARTICLE 5.00 – Régime de retraite

5.01 Le professionnel participe au régime de retraite lorsqu'il satisfait aux conditions d'admissibilité prévues à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (Loi 116).

ARTICLE 6.00 – Autres conditions de travail

En plus d'être assujetti aux dispositions prévues à cette annexe, le professionnel temporaire est également régi par les articles et clauses suivantes de la convention :

- **Article 1. Objet de la convention**
- **Article 2. Définitions**
- **Article 3. Libérations syndicales**
- **Article 4. Retenue de la cotisation des membres**
- **Article 5. Transmission de documents**
- **Article 6. Comité de relations professionnelles**
- **Article 8. Évaluation des emplois**
- **Article 9. Traitements, à l'exception de 9.02 et 9.09**
- **Article 10. Formation et perfectionnement; 10.06 uniquement**
- **Article 11. Ancienneté; 11.03 uniquement**
- **Article 12. Remplacement temporaire**
- **Article 13. Postes vacants**
- **Article 15. Heures supplémentaires et indemnité de disponibilité (à l'exception de 15.02)**
- **Article 16. Procédure de grief, de plainte, de mésentente et d'arbitrage (en ce qui concerne les conditions le régissant)**
- **Article 17. Mesures disciplinaires**
- **Article 18. Jours fériés et chômés (indemnité versée selon les modalités de la *Loi sur les Normes du travail)***
- **Article 26 Protection judiciaire**
- **Article 27. Responsabilité professionnelle**
- **Article 29. Déplacements occasionnels en automobile**
- **Article 30. Santé et sécurité au travail**
- **Article 32. Ordres professionnels et associations professionnelles**

Les dispositions prévues à la *Loi sur les normes du travail* s'appliquent pour toutes conditions de travail non prévues à cette annexe.

ANNEXE « E » CONDITIONS DE TRAVAIL S'APPLIQUANT AU PROFESSIONNEL RETRAITÉ RÉEMBAUCHÉ

ARTICLE 1.00 - Application des dispositions prévues à l'annexe « E »

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

1.02 L'employé retraité de la Ville de Québec et réembauché à titre de professionnel (ci-après professionnel retraité) est assujetti aux conditions de travail prévues à cette annexe.

1.03 Les conditions de travail et avantages consentis au professionnel retraité sont déterminées au prorata du temps travaillé, en tenant compte des adaptations nécessaires à la convention collective.

ARTICLE 2.00 – Vacances, autres congés et avantages sociaux

2.01 Afin de tenir compte des autres congés et avantages sociaux octroyés par la convention dont il ne bénéficie pas, l'Employeur verse au professionnel retraité, en même temps que la paie, une gratification égale à 4 % du salaire gagné.

2.02 En plus, l'Employeur verse en même temps que la paie, à titre d'indemnité de vacances annuelles, un montant au professionnel retraité ayant atteint le nombre d'années de service continu chez l'Employeur inscrit au tableau suivant :

Service continu	Pourcentage
Moins 1 an	4 %
1 an et plus	6 %
3 ans et plus	6,5 %
4 ans et plus	7,6 %
10 ans et plus	8,8 %
15 ans et plus	9,6 %
22 ans et plus	10,8 %
28 ans et plus	11,5 %

ARTICLE 3.00 – Traitements

3.01 Le professionnel retraité est rémunéré sur une base horaire, suivant les échelles de traitements prévues à l'annexe « A » de la convention collective et conformément au titre d'emploi occupé tel que précisé à la nomenclature des emplois professionnels.

3.02 Le professionnel retraité réembauché est admissible à l'augmentation statutaire prévue à l'article 9.00 de la convention collective dès qu'il a été rémunéré pour mille huit cent vingt (1 820) heures normales de travail, consécutives ou non.

ARTICLE 4.00 – Horaire de travail

4.01 Le professionnel retraité voit son horaire déterminé selon les besoins de l'Employeur et la disponibilité du professionnel.

4.02 À moins de circonstances particulières, les amplitudes de travail prévues à l'article 14.00 de la convention collective s'appliquent.

ARTICLE 5.00 – Autres conditions de travail

En plus d'être assujetti aux dispositions prévues à cette annexe, le professionnel retraité est également régi par les articles et clauses suivantes de la convention :

- **Article 1. Objet de la convention**
- **Article 2. Définitions**
- **Article 3. Libérations syndicales**
- **Article 4. Retenue de la cotisation des membres**
- **Article 5. Transmission de documents**
- **Article 6. Comité de relations professionnelles**
- **Article 8. Évaluation des emplois**
- **Article 9. Traitement, à l'exception de 9.02 et 9.09**
- **Article 10. Formation et perfectionnement; 10.06 uniquement**
- **Article 11. Ancienneté; 11.03 uniquement**
- **Article 13. Postes vacants**
- **Article 15. Heures supplémentaires et indemnité de disponibilité (à l'exception de 15.02)**
- **Article 16. Procédure de grief, de plainte, de mésentente et d'arbitrage (en ce qui concerne les conditions le régissant)**
- **Article 17. Mesures disciplinaires**
- **Article 18. Jours fériés et chômés (indemnité versée selon les modalités de la *Loi sur les Normes du travail)***
- **Article 26 Protection judiciaire**
- **Article 27. Responsabilité professionnelle**
- **Article 29. Déplacements occasionnels en automobile**
- **Article 30. Santé et sécurité au travail**
- **Article 32. Ordres professionnels et associations professionnelles**

Les dispositions prévues à la *Loi sur les normes du travail* s'appliquent pour toutes conditions de travail non prévues à cette annexe.

ANNEXE « F » CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES S'APPLIQUANT AU PROFESSIONNEL AYANT UN HORAIRE RÉDUIT

ARTICLE 1.00 - Application des dispositions prévues à l'annexe « F »

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

Le professionnel **ayant un horaire réduit est** assujetti aux conditions de travail particulières prévues à cette annexe, à défaut de quoi, les conditions de travail prévues à la convention s'appliquent, sous réserve de l'énoncé de principe édicté à l'article 2.00 de cette annexe.

ARTICLE 2.00 – Principe général

2.01 Les conditions de travail et avantages consentis au professionnel **ayant un horaire réduit** sont déterminées au prorata du temps travaillé ou du temps requit d'être travaillé, en faisant les adaptations nécessaires à la convention.

L'objectif visé est de faire en sorte que le professionnel **ayant un horaire réduit** ne bénéficie pas de conditions de travail supérieures à celles du personnel régulier.

ARTICLE 3.00 – Replacement à un poste de travail à plein temps

3.01 Le professionnel peut demander d'être replacé à un poste de travail à plein temps d'un même emploi. Dans ce cas, les dispositions de l'article 13.00 s'appliquent.

ARTICLE 4.00 – Temps ouvrant droit à compensation

4.01 Le travail exécuté par un employé, à la demande de son supérieur immédiat, en dehors des heures normales quotidiennes de travail prévues à l'article 14.00, est considéré comme du temps supplémentaire tel que prévu à l'article 15.00 de la convention.

ANNEXE « G » RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

ARTICLE 1.00 – Admissibilité et financement du régime

1.01 L'employé effectivement au travail qui répond aux critères d'admissibilités prévus au livret d'assurance collective de l'assureur bénéficie des conditions suivantes :

Employé régulier actif

		Partage de coûts	
Protections	**Admissibilité**	**Employeur**	**Employé**
▪ Assurance-vie	Dès sa nomination	100 %	
▪ Invalidité de courte durée	Dès sa nomination	100 %	
▪ Assurance invalidité de longue durée	Dès sa nomination	100 %	
▪ Soins de santé incluant l'assurance voyage	Dès sa nomination	50 %	50 %
▪ Assurances facultatives	Dès sa nomination		100 %

Employé temporaire temps plein actif*

		Partage de coûts	
Protections	**Admissibilité**	**Employeur**	**Employé**
▪ Invalidité de courte durée	À la date où le professionnel atteint 3 mois de service comme professionnel temporaire temps plein	100 %	
▪ Soins de santé incluant l'assurance voyage	À la date où le professionnel atteint 3 mois de service comme professionnel temporaire temps plein	50 %	50 %

*** Le professionnel temporaire qui a atteint son admissibilité au régime d'assurance collective et qui était couvert la veille de sa nomination dans un autre groupe de la Ville sera exempté du délai d'attente de 3 mois.**

Salarié retraité

			Partage de coûts	
Protections	**Admissibilité**	**Description**	**Employeur**	**Employé**
▪ Assurance-vie	A la retraite	20 % du maximum des gains admissibles en vertu du Régime des rentes du Québec à la date du décès.	100 %	
▪ Soins de santé Salarié retraité à compter du 1er janvier 2025	A la retraite L'assurance soins de santé n'est plus offerte aux retraités	La protection d'assurance santé offerte aux employés est celle qui est actuellement prévue au contrat d'assurance en vigueur.	30 %	70 %

ARTICLE 2.00 – Sommaire des garanties

Employés actifs

Protections	Description	
▪ Salaire assurable	Le salaire correspond au salaire régulier de base de l'affectation principale excluant toute autre rémunération, dont celle résultant des heures supplémentaires et de tout boni.	
▪ Assurance-vie	2 fois le salaire annuel arrondi au prochain multiple de mille dollars (1000 $)	
▪ Soins de santé	La protection d'assurance santé offerte aux employés est celle qui est actuellement prévue au livret d'assurance en vigueur, sous réserve des frais usuels et coutumiers (frais raisonnables).	
▪ Invalidité de courte durée (continuation de salaire)	Délai de carence :	Aucun
	Période de prestations :	Maximum 26 semaines
	Montant de prestations	100 % du taux horaire brut régulier pendant les trois (3) premiers jours d'absence et 80 % du taux horaire brut par la suite.
	Régime intégré à l'assurance emploi :	Non
	Prestations imposables	Oui
▪ Invalidité de longue durée	Délai de carence	26 semaines
	Montant des prestations :	70 % du traitement brut régulier
	Indexation :	Au 1er janvier suivant trois (3) ans d'invalidité et annuellement par la suite selon l'excédent de l'inflation sur 1.5 %
	Durée des prestations	Jusqu'à l'âge présumé de la retraite étant défini comme suit : l'âge auquel l'employé a cumulé 70 % de crédit de rente sujet à un âge minimum de 60 ans et un âge maximum de 65 ans selon la première éventualité.
	Régime intégré à l'assurance-emploi	Non
	Prestations imposables	Oui
	Durée de l'exonération au régime de retraite	Jusqu'à l'âge présumé de la retraite comme défini ci-haut.

ANNEXE « H » PROGRAMME DE VOLONTARIAT POUR INTERVENTION EN ASSISTANCE EXTERNE ET ÉTAT D'URGENCE LOCAL

PROGRAMME DE VOLONTARIAT POUR INTERVENTION EN ASSISTANCE EXTERNE

1. La Ville de Québec peut libérer un employé pour participer, sur une base volontaire, à une intervention en assistance externe, et ce, conformément au *Programme de volontariat pour intervention en assistance externe*.

2. Les heures hebdomadaires de travail effectuées, dans le cadre de ces interventions, entre 35 h et 40 h sont payées à taux simple.

Les heures hebdomadaires de travail effectuées au-delà de quarante (40) heures sont payées au taux de 150%.

3. Les heures hebdomadaires travaillées au-delà de 35 h ne sont pas admissibles au Régime de retraite du professionnel de la Ville de Québec.

4. En plus d'être assujetti aux dispositions prévues à cette annexe, l'employé visé est également régi par les dispositions prévues à la convention collective mis à part celles portant sur le temps supplémentaire prévu à l'article 15.00.

DÉCRET DE L'ÉTAT D'URGENCE LOCAL LORS DE SITUATION D'EXCEPTION (LOI SUR LA SÉCURITÉ CIVILE)

Lorsqu'il y a déclaration de l'état d'urgence local, conformément à la *Loi de la sécurité civile*, seules les dispositions concernant l'ancienneté sont suspendues. Les autres dispositions de la convention collective s'appliquent.

ANNEXE « I » ADMISSION ET PROGRESSION DANS L'EMPLOI D'ÉVALUATRICE OU D'ÉVALUATEUR

1. L'Alliance reconnaît qu'il est du strict ressort de l'Employeur de déterminer le nombre de postes d'évaluateur dont celui-ci a besoin pour ses opérations.

2. Lorsqu'un poste d'évaluateur devient vacant, l'Employeur le comble conformément aux dispositions de la convention collective de travail en vigueur.

3. L'Employeur reconnaît à l'Ordre des évaluateurs agréés du Québec la capacité d'établir la compétence professionnelle de ses membres. Ainsi, pour détenir l'emploi d'évaluateur ou de conseillère ou conseiller en évaluation foncière, une personne devra, entre autres, être membre en règle à titre d'évaluateur ou d'évaluateur stagiaire de ladite corporation.

4. Le professionnel, dont le titre d'emploi est évaluateur ou conseiller en évaluation foncière, doit informer par écrit l'Employeur dès qu'il est accepté par l'Ordre des évaluateurs agréés du Québec au titre d'évaluateur agréé.

5. Advenant le cas où l'Ordre des évaluateurs agréés du Québec modifie ses normes d'admission, de progression, d'entraînement et/ou de qualification professionnelle, la présente entente pourra être renégociée.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LA VILLE DE QUÉBEC

ET

L'ALLIANCE DES PROFESSIONNELS ET DES PROFESSIONNELLES DE LA VILLE DE QUÉBEC

ATTENDU que l'article 8.00 de la convention collective prévoit un processus d'évaluation des emplois;

ATTENDU que les parties désirent consigner les critères applicables pour l'évaluation de l'emploi de chef d'équipe;

CONSIDÉRANT CE QUI PRÉCÈDE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Tel qu'il a été convenu entre les parties dans le cadre du comité paritaire d'évaluation des emplois, pour porter le titre de chef d'équipe, le professionnel devra répondre aux critères suivants, à savoir :

1. Un chef d'équipe doit superviser fonctionnellement des employés fonctionnaires ou professionnels de son unité administrative. Afin de confirmer qu'un professionnel agit à titre de chef d'équipe, son poste doit obtenir une cote minimale niveau 3, degré 2, lors de l'évaluation du sous-facteur « supervision et coordination » selon les critères du plan de classification. Le comité doit également considérer, dans son évaluation, les sous-facteurs suivants :
   - Expérience (demande au minimum 5 années d'expérience pertinente);
   - Responsabilité à l'égard d'un programme ou d'une activité (niveau 3 minimum);
   - Autonomie (niveau 3 minimum);
   - Relations interpersonnelles (niveau 3 minimum);
   - Communications (niveau 3 minimum).

2. Le chef d'équipe doit obtenir minimalement les cotes indiquées ci-dessus pour au moins trois (3) de ces cinq (5) sous-facteurs ET répondre aux exigences décrites précédemment en matière de « supervision et coordination ».

3. Le chef d'équipe doit participer et réaliser des activités de planification, d'organisation, de supervision du travail et de contrôle selon les exigences établies en matières de délais, de qualité et de rendement.

LETTRE D'ENTENTE 2 - HORAIRES PARTICULIERS DES CONSEILLERS EN CONSULTATIONS PUBLIQUES

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LA VILLE DE QUÉBEC

ET

L'ALLIANCE DES PROFESSIONNELS ET DES PROFESSIONNELLES DE LA VILLE DE QUÉBEC

OBJET : HORAIRE PARTICULIER-CONSEILLER EN CONSULTATIONS PUBLIQUES

CONSIDÉRANT la clause 36.04 de la convention collective;

CONSIDÉRANT la clause 14.11 de la convention collective présentement en vigueur stipulant qu'il est de la responsabilité du professionnel d'assurer la disponibilité nécessaire à la réalisation des mandats qui lui sont confiés;

CONSIDÉRANT que l'horaire de travail du conseiller en consultations publiques exige de réaliser des mandats confiés dont la présence est exigée après 17 h 30 du lundi au vendredi;

CONSIDÉRANT que l'application des clauses 15.01 et 15.03 est subordonnée aux articles suivants de la présente entente;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.

2. Les heures de travail effectuées par le conseiller en consultations publiques du lundi au vendredi avant 7 h 30 et après 17 h 30 sont cumulées en temps au taux régulier dans une banque spécifique pour l'horaire particulier dont le crédit ne peut excéder 210 heures. Toute heure excédant ce maximum est payée au taux régulier.

3. L'accumulation du temps compensé dans la banque spécifique débute le dernier vendredi du mois d'août d'une année et se termine le dernier vendredi du mois de juin de l'année suivante.

4. Les heures ainsi cumulées dans la banque spécifique sont reprises par le conseiller en consultations publiques au cours des mois de juin, juillet et août ou à tout autre moment convenu avec le supérieur immédiat.

5. La présente entente prend effet à compter du 1er septembre 2009 de manière à intégrer les banques de temps déjà encourues et comptabilisées par le supérieur immédiat.

6. L'employé ayant à travailler en soirée et devant se déplacer à son lieu de consultation publique bénéficie pendant la période où il reçoit des frais de déplacement, d'une compensation maximale de trente (30) minutes versées dans sa banque d'heures spécifiques.

7. La présente entente fait partie intégrante de la convention collective en vigueur.

LETTRE D'ENTENTE 3 - PRÉLÈVEMENT COTISATION SYNDICALE SPÉCIALE DES MEMBRES ABSENTS NON RÉMUNÉRÉS PAR LA VILLE

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LA VILLE DE QUÉBEC

ET

L'ALLIANCE DES PROFESSIONNELS ET DES PROFESSIONNELLES

DE LA VILLE DE QUÉBEC

OBJET : PRÉLÈVEMENT DE LA COTISATION SYNDICALE SPÉCIALE DES MEMBRES ABSENTS NON RÉMUNÉRÉS PAR LA VILLE

CONSIDÉRANT que l'Employeur, en vertu de la convention collective (article.4.01), doit déduire de la paie de chaque professionnel régi par la convention, un montant égal à la cotisation fixée par l'Alliance et doit la transmettre à l'Alliance toutes les deux (2) semaines;

CONSIDÉRANT que les membres de l'Alliance ont voté le 8 mai 2014, en faveur du prélèvement d'une cotisation syndicale pour les membres absents en congé sans solde, en congé de maternité, de paternité, d'adoption, en congé parental ou en absence pour maladie ou accident et qui ne versent présentement aucune cotisation à l'Alliance;

CONSIDÉRANT que les membres ont résolu de fixer cette cotisation spéciale à 0,1 % (0,001) de la rémunération normale avant l'absence du professionnel;

CONSIDÉRANT les difficultés administratives pour l'Employeur de verser cette cotisation syndicale spéciale à l'Alliance toutes les deux (2) semaines pour les membres absents non rémunérés par la Ville;

CONSIDÉRANT que les parties sont mutuellement en accord avec la démarche;

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

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.

2. L'Employeur s'engage à enregistrer l'équivalent du montant de cette cotisation spéciale sous forme d'arrérages pour le membre absent non rémunéré par la Ville. À la demande du membre, la Section de la paie fournira le détail des sommes dues.

3. Les parties conviennent que ce prélèvement ne peut excéder dix pour cent (10 %) des gains bruts du professionnel par période de paie.

4. L'Employeur s'engage à acheminer à l'Alliance, la liste des professionnels absents non rémunérés par la Ville; en congé sans solde, en congé de maternité, de paternité, d'adoption, en congé parental ou en absence pour maladie ou accident, et ce, en indiquant le début de l'absence et le type d'absence.

5. L’Alliance s’engage ainsi à aviser chaque membre de cette cotisation spéciale et de la mécanique prévue pour le prélèvement de cette dernière.

6. L’Alliance exempte l’Employeur de toute responsabilité en lien avec une réclamation logée par un membre en lien avec la présente entente.

7. Les parties déclarent avoir eu tout le temps nécessaire pour lire, analyser et prendre conseil relativement au présent document et ajoutent y consentir librement et volontairement.

8. La présente entente entre en vigueur au moment de sa signature, toutefois la cotisation syndicale spéciale s’applique à partir du 22 juin 2014.

9. La présente entente fait partie intégrante de la convention collective en vigueur et sera reconduite selon les mêmes termes dans le cadre du renouvellement de cette convention collective.

10. La présente entente peut faire l’objet d’un grief syndical concernant son interprétation en cas de désaccord, conformément à la procédure prévue à la convention collective en vigueur en date de la présente entente.