
Service des ressources humaines
Division des relations de travail et de la paie

Convention collective En vigueur jusqu'au 31 décembre 2023

Convention collective entre la Ville de Québec
et l'Alliance des professionnels et des
professionnelles de la 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	5
ARTICLE 2.00	DÉFINITIONS	5
ARTICLE 3.00	LIBÉRATIONS SYNDICALES	6
ARTICLE 4.00	RETENUE DE LA COTISATION DES MEMBRES	8
ARTICLE 5.00	TRANSMISSION DE DOCUMENTS	8
ARTICLE 6.00	COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES	9
ARTICLE 7.00	PERMANENCE.....	9
ARTICLE 8.00	ÉVALUATION DES EMPLOIS.....	10
ARTICLE 9.00	TRAITEMENTS.....	13
ARTICLE 10.00	FORMATION, PERFECTIONNEMENT	14
ARTICLE 11.00	ANCIENNETÉ.....	16
ARTICLE 12.00	REMPLACEMENT TEMPORAIRE.....	16
ARTICLE 13.00	POSTES VACANTS	17
ARTICLE 14.00	HEURES DE TRAVAIL	18
ARTICLE 15.00	TEMPS OUVRANT DROIT À COMPENSATION ET INDEMNITÉ DE DISPONIBILITÉ	23
ARTICLE 16.00	PROCÉDURE DE GRIEF, DE MÉSENTENTE ET D'ARBITRAGE.....	25
ARTICLE 17.00	MESURES DISCIPLINAIRES	26
ARTICLE 18.00	JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS	28
ARTICLE 19.00	VACANCES ANNUELLES.....	30
ARTICLE 20.00	CONGÉS SPÉCIAUX ET CONGÉS SANS SOLDE.....	32
ARTICLE 21.00	CONGÉS PARENTAUX.....	33
ARTICLE 22.00	MALADIES ET ACCIDENTS	40
ARTICLE 23.00	CONGÉS POUR AFFAIRES PUBLIQUES.....	47
ARTICLE 24.00	CONDITIONS POUR L'OBTENTION DES CONGÉS.....	48

ARTICLE 25.00	ASSURANCES COLLECTIVES.....	48
ARTICLE 26.00	RÉGIME DE RETRAITE	49
ARTICLE 27.00	PROTECTION JUDICIAIRE.....	49
ARTICLE 28.00	RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE.....	50
ARTICLE 29.00	INDEMNITÉ POUR L'UTILISATION D'UNE AUTOMOBILE, POUR LE TRANSPORT ET LE STATIONNEMENT.....	50
ARTICLE 30.00	DÉPLACEMENTS OCCASIONNELS EN AUTOMOBILE	53
ARTICLE 31.00	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	53
ARTICLE 32.00	CHANGEMENTS TECHNIQUES ET TECHNOLOGIQUES, FUSIONS ET AUTRES TRANSFORMATIONS.....	54
ARTICLE 33.00	ORDRES PROFESSIONNELS ET ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES	57
ARTICLE 34.00	DROITS ACQUIS.....	57
ARTICLE 35.00	MESURES TRANSITOIRES DÉCOULANT DE LA CRÉATION DE LA NOUVELLE VILLE DE QUÉBEC.....	58
ARTICLE 36.00	DURÉE DE LA CONVENTION.....	58
ANNEXE « A »	ÉCHELLE DE TRAITEMENTS ET CLASSEMENT DES EMPLOIS PROFESSIONNELS SYNDIQUÉS EN VIGUEUR À COMPTER DU 1 ^{ER} JANVIER 2019.....	60
ANNEXE « B »	NOMENCLATURE DES EMPLOIS PROFESSIONNELS	61
ANNEXE « C »	INDEMNITÉS POUR L'UTILISATION D'UNE AUTOMOBILE.....	63
ANNEXE « C-1 »	DÉCLARATION DU PROFESSIONNEL EN CAS D'ABSENCE DU TRAVAIL PAR SUITE D'UN ACCIDENT HORS DU TRAVAIL	64
ANNEXE « C-2 »	DÉCLARATION DU PROFESSIONNEL EN CAS D'ABSENCE DU TRAVAIL PAR SUITE D'UN ACCIDENT D'AUTOMOBILE.....	65
ANNEXE « D »	CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES S'APPLIQUANT AU PROFESSIONNEL À DEMI TEMPS OU TRAVAILLANT SELON UNE SEMAINE DE TRAVAIL RÉDUITE	66
ANNEXE « E »	CONDITIONS DE TRAVAIL S'APPLIQUANT AU PROFESSIONNEL TEMPORAIRE	67
ANNEXE « F »	RÉGIME D'ASSURANCES COLLECTIVES APPLICABLE AU 1 ^{ER} JANVIER 2020	71
ANNEXE « G »	ADMISSION ET PROGRESSION DANS L'EMPLOI D'ÉVALUATRICE OU D'ÉVALUATEUR.....	75
LETTRE D'ENTENTE 1	-CRITÈRES D'ÉVALUATION DE L'EMPLOI DE CHEF D'ÉQUIPE.....	76

LETTRE D'ENTENTE 2 -HORAIRES PARTICULIERS DES CONSEILLERS EN CONSULTATIONS PUBLIQUES	77
LETTRE D'ENTENTE 3 -PRÉLÈVEMENT COTISATION SYNDICALE SPÉCIALE DES MEMBRES ABSENTS NON RÉMUNÉRÉS PAR LA VILLE	79
LETTRE D'ENTENTE 4 -MESURES TRANSITOIRES POUR LE QUANTUM DES VACANCES.....	81
LETTRE D'ENTENTE 5 -ÉTAT D'URGENCE LOCAL ET PROGRAMME DE VOLONTARIAT POUR L'INTERVENTION EN ASSISTANCE EXTERNE.....	82
LETTRE D'ENTENTE 6 -MESURES TRANSITOIRES CONGÉS PARENTAUX ET CONGÉS À TRAITEMENT DIFFÉRÉ.....	83

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 la 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 du dernier embauchage;
 - 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'une fonction à une autre de même niveau de rémunération;

- 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 elle 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 et qui a été reconnu par le médecin de l'Employeur, le cas échéant, indemne de toute affection pouvant, sur le plan général des probabilités statistiques, affecter le déroulement normal de sa vie professionnelle;
 - 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 et qui a été reconnu par le médecin de l'Employeur, le cas échéant, indemne de toute affection pouvant, sur le plan général des probabilités statistiques, affecter le déroulement normal de sa vie professionnelle;
 - 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 « **E** » de la convention;
- p) « **SERVICE CONTINU** » : la durée ininterrompue pendant laquelle un professionnel est lié à l'Employeur par un contrat de travail ou plusieurs contrats successifs;
 - q) « **TÂCHE** » : toute activité afférente à un emploi qui requiert un effort d'ordre physique ou intellectuel en vue d'atteindre un but déterminé.
 - r) « **TITRE D'EMPLOI** » : Regroupement d'emplois ayant des caractéristiques communes, c'est-à-dire des fonctions 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 1^{er} janvier au 31 décembre suivant, **cent vingt-cinq (125) 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, de même que les procès-verbaux du Comité exécutif d'ExpoCité.
- 5.02 a) L'Employeur fait parvenir à l'Alliance, de façon électronique à tous les mois, la liste alphabétique des professionnels couverts par le certificat d'accréditation. Cette liste doit comprendre :
- Le numéro d'employé, le nom, le prénom, le sexe et la date de naissance;
 - L'adresse électronique au travail;

- Le titre d'emploi, le numéro du poste, l'horaire de travail et l'horaire à l'employé;
- Le statut d'emploi, la famille d'emploi et le groupe de rémunération;
- L'adresse et le numéro de téléphone à la résidence;
- Le service et l'unité administrative où travaille le professionnel;
- La classification de son emploi, le taux de salaire horaire et le salaire annuel qui lui est versé;
- La date de service continu et la date d'ancienneté;
- La liste des professionnels en affectation supérieure incluant la date du début de l'affectation supérieure. La liste des employés d'une autre unité d'accréditation en affectation supérieure dans l'unité d'accréditation des professionnels.

b) L'Employeur fait parvenir à l'Alliance, de façon électronique tous les trois (3) mois, la liste suivante :

- La liste des professionnels ayant droit à une indemnité automobile ainsi que le montant qui leur est versé.

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

5.04 L'Employeur transmet à l'Alliance ou 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 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 Le professionnel régulier est noté de façon périodique et ces notations sont transmises au directeur concerné qui peut sanctionner la permanence ou prolonger sa période d'essai pour une durée maximale de trois (3) mois ou recommander au Comité exécutif 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.
- 7.03 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 comprenant une section intitulée « sommaire de l'emploi » où le professionnel doit mentionner son titre d'emploi actuel, décrire ses principales tâches ainsi que le pourcentage de temps consacré à chacune des tâches. Le questionnaire comprend également une section où le professionnel doit indiquer si des changements sont intervenus dans ses tâches et responsabilités et si oui, à quelle date. 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'invalidier. 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 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 et 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 suite à 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.

- 9.03 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 1971, 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.

Si le jeudi est chômé, les professionnels sont payés le jour ouvrable précédent.

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

- 9.04 Les professionnels sont rémunérés suivant l'échelle de traitements annuels prévus pour chaque classe d'emplois apparaissant à l'annexe « A ».

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

- 9.05 Le professionnel qui a complété sa période d'essai et qui n'est pas nommé à titre de professionnel permanent en raison d'une situation médicale pouvant, sur le plan général des probabilités statistiques, affecter le déroulement normal de sa vie professionnelle, a droit à son avancement d'échelon rétroactivement à la date à laquelle il y était admissible.

- 9.06 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.

- 9.07 Un directeur peut faire rapport à l'effet qu'un professionnel puisse obtenir un avancement accéléré. Le directeur du Service des ressources humaines, après étude, peut accepter d'accorder un avancement accéléré.

- 9.08 Taux de salaire et rétroactivité

a) **Pour l'année 2019, l'échelle de traitement est celle prévue à l'annexe « A »;**

b) **Pour les années 2020, 2021, 2022 et 2023, l'échelle de traitement est majorée annuellement en fonction de la formule suivante :**

1.5 % + IPC RMR Québec¹, pouvant atteindre un maximum d'augmentation salariale de 2 % annuellement.

c) Les employés à l'emploi de la Ville au moment de la signature de la convention collective ainsi que ceux, après le 1^{er} janvier **2019**, 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 Le professionnel promu **à un autre poste de professionnel** reçoit un pourcentage minimal de 4,5 % lors de sa nomination en fonction supérieure, sans toutefois excéder le maximum.

ARTICLE 10.00 FORMATION, PERFECTIONNEMENT

¹ Le traitement du professionnel est majoré en tenant compte 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 1^{er} septembre au 31 août précédent. L'indice est connu au mois de septembre pour les majorations d'échelle prévues au 1^{er} janvier suivant.

- 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 le biais 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 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.
- 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, dans la mesure où ces frais étaient supérieurs à 1 000 \$.
- 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 et sur leurs recommandations au directeur général, il peut bénéficier d'un congé d'études non payé, 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 soit sanctionné par le ministère de l'Éducation.

Sa participation au régime de retraite est interrompue pendant la durée du congé; cependant, le professionnel qui désire maintenir sa participation doit en aviser

l'Employeur et verser sa contribution et celle de l'Employeur à la caisse de retraite conformément aux dispositions du régime.

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 douze (12) mois se soit écoulée depuis la date de son départ, le service accompli avant sa cessation d'emploi est considéré pour les seules fins de l'établissement des crédits de vacances auxquels il a droit.

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 REMPLACEMENT TEMPORAIRE

12.01 Le professionnel autorisé à remplacer et remplaçant d'une façon temporaire, 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 en congé de maladie ou sans solde, bénéficie du traitement le plus avantageux entre :

- i) le traitement correspondant à l'échelon minimum de sa nouvelle classe;
- ou
- ii) une indemnité de 4,5 % pour le remplacement en classe supérieure sans toutefois excéder le maximum.

Pour un remplacement à titre de cadre, cette indemnité est de 4,5 % pour le remplacement d'un directeur de section et de 9 % pour le remplacement d'un directeur de division. L'indemnité doit être équivalente au salaire minimum de l'échelle salariale de l'emploi de remplacement, sans toutefois excéder le maximum de l'échelle salariale de l'emploi de remplacement.

ARTICLE 13.00 POSTES VACANTS

13.01 Tout poste régulier vacant ou nouvellement créé et couvert par le certificat d'accréditation doit être affiché aux endroits habituels durant une période de dix (10) jours ouvrables à moins d'une entente différente entre les parties. Aucun affichage n'est effectué pour un poste pourvu conformément aux clauses 13.04 a) ou 13.04 b) du présent article.

Après entente écrite avec l'Alliance, l'Employeur peut publier un avis d'offre d'emploi simultanément à l'interne et au public. Dans ce cas, les candidatures provenant du personnel couvert par cette convention sont considérées en priorité.

À la fin de la période d'affichage d'un concours interne, le directeur du Service des ressources humaines transmet à l'Alliance le nom des professionnels qui se portent candidats.

13.02 L'affichage interne doit contenir les renseignements suivants :

- le titre de l'emploi et la spécialisation demandée (si applicable);
- le service et l'unité administrative du poste;
- le statut rattaché au poste de travail;
- la description sommaire des responsabilités rattachées au poste;
- les qualifications requises;
- les atouts (si applicable);
- l'horaire de travail et la disponibilité exigée en dehors de la semaine de travail (si connu). La disponibilité d'un professionnel peut être appelée à changer selon les besoins du service ou de l'arrondissement;
- l'échelle de traitements;
- la nature des examens prévus;
- la période d'affichage.

13.03 Un poste vacant ou nouvellement créé est comblé dans les six (6) mois suivant la date de vacances, 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 est à combler, date à compter de laquelle s'appliquent les délais prévus précédemment.

- 13.04 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.
- 13.05 Lorsqu'un poste n'est pas comblé à la suite des étapes décrites à la clause 13.04, l'Employeur ouvre un concours et procède à un affichage, conformément à la clause 13.01 du présent article.

Dans le cas où un professionnel régulier obtient une promotion, il bénéficie d'une période d'essai d'un (1) an de travail effectif. 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 à son ancien poste, sans perte d'aucun droit.

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; elle est répartie en cinq (5) jours consécutifs du lundi au vendredi, le tout sous réserve des dispositions des autres clauses et articles.**
- 14.02 **Les heures normales quotidiennes de travail se situent entre 7 h 00 et 18 h 00.**
- 14.03 **Le professionnel est tenu de compléter l'outil de compilation des heures de travail fourni par l'Employeur en indiquant ses heures de travail effectuées.**
- 14.04 **Le professionnel a droit à un minimum de trente (30) minutes non rémunérées pour la période de repas.**
- 14.05 **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.**
- 14.06 **Le professionnel doit bénéficier de quatre (4) jours de congé hebdomadaire par période de deux (2) semaines, accordés à raison de deux (2) jours consécutifs à deux (2) reprises.**

- 14.07 Les parties, après entente écrite, peuvent modifier ou créer des horaires de travail différents de ceux établis.**

Au cas de désaccord entre l'Employeur et l'Alliance, le litige est soumis à l'arbitrage suivant la procédure prévue à l'article 16.

14.08 Aménagement du temps de travail

1. Principes généraux

- 1.1 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.

- 1.2 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 répartis du lundi au vendredi, entre 7 h 00 et 18 h 00.**
- 1.3 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.**
- 1.4 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.**
- 1.5 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.**

2. Modalités

- 2.1 La semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures. Une journée équivaut à 7 heures et une demi-journée équivaut à 3,5 heures.**

Les heures quotidiennes de travail doivent être effectuées du lundi au vendredi, entre 7 h 00 et 18 h 00.

- 2.2 La prestation de travail est d'un minimum de 3,5 heures par jour.**
- 2.3 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 autorisés prévus à la convention collective.**

Le professionnel qui effectue moins de 3,5 heures de travail dans une journée, tel que prévu au point 2.2, doit débiter des crédits de congé autorisés 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 2.1.

- 2.4 Le professionnel doit avoir complété le nombre d'heures normales de travail (140 h) à la fin d'une période de référence de quatre (4) semaines.**
- 2.5 Malgré le point 2.4, le professionnel peut travailler jusqu'à sept (7) heures de plus ou de moins que le total prévu de cent-quarante (140) heures à la fin d'une période de référence, de quatre (4) semaines.**

Les heures normales non effectuées dans une période de référence doivent être reprises dans la ou les périodes de référence suivantes.

Les heures effectuées en plus dans une période de référence peuvent être utilisées afin de compléter le temps requis dans une autre période de référence.

- 2.6 Le professionnel ne peut avoir un crédit horaire de plus de sept (7) heures excédentaires ni devoir plus de sept (7) heures à la fin d'une période de référence.**
- 2.7 Le professionnel ayant accompli un nombre d'heures de travail supérieur à sept (7) heures excédant les heures normales prévues au point 2.4, ne reçoit aucune compensation monétaire ou en temps pour ces heures.**

Toutefois, si ces heures sont travaillées en dehors des heures normales quotidiennes (7 h 00 - 18 h 00) ou qu'elles sont excédentaires aux sept (7) heures prévues au point 2.5, les dispositions de l'article 15 s'appliquent sous réserve qu'elles soient effectuées à la demande de l'Employeur.

- 2.8 Lorsqu'un professionnel n'a pas été en mesure de respecter les dispositions de l'aménagement du temps de travail précédemment énoncées 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 articles 14.01 à 14.07.

14.09 Semaine de travail réduite

1. Principes généraux

- 1.1 Les heures d'une semaine normale de travail des professionnels peuvent être réduites de façon temporaire sur demande du professionnel, dans la mesure où un accord en ce sens intervient entre lui et le directeur de l'unité administrative. L'Employeur informe l'Alliance de toute demande formulée et transmise au Service des ressources humaines à l'aide du formulaire approprié.**
- 1.2 Le professionnel peut demander de bénéficier d'une semaine de travail de :**
 - quatre (4) jours de sept (7) heures pour une semaine moyenne de 28 heures;**
 - quatre (4) jours de huit (8) heures pour une semaine moyenne de 32 heures et ce, en raison d'un motif de conciliation de travail/famille.**
- 1.3 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.**
- 1.4 Malgré que cette autorisation soit accordée, le supérieur immédiat peut, en fonction des besoins opérationnels ponctuels, modifier la journée de congé ou l'annuler.**
- 1.5 Il est de la responsabilité du professionnel d'assurer la disponibilité nécessaire à la réalisation des mandats qui lui sont confiés.**
- 1.6 Cette autorisation pourra être révisée semestriellement si les besoins de l'unité administrative le justifient.**
- 1.7 Les conditions de travail prévues à l'annexe « D » de la convention collective s'appliquent.**
- 1.8 Les professionnels bénéficiant de l'horaire réduit permanent au moment de la signature de la présente convention collective conservent ce privilège.**
- 1.9 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.**
- 1.10 L'application de cet horaire ne doit pas avoir pour effet d'entraîner l'accumulation ou le paiement d'heures supplémentaires.**

2. Modalités

Le professionnel bénéficiant d'une semaine réduite est assujéti à l'horaire de travail suivant :

- 2.1 Les heures quotidiennes de travail se situent entre 7 h 00 et 18 h 00.**
- 2.2 Le professionnel doit avoir complété le nombre d'heures spécifique prévu à son horaire réduit de travail à la fin d'une période de référence de quatre (4) semaines.**
- 2.3 Malgré le point précédent, le professionnel peut travailler jusqu'à sept (7) heures de plus que le total prévu à son horaire réduit à la fin d'une période de référence, ou s'absenter jusqu'à sept (7) heures dans une période de référence de quatre (4) semaines.**

Les heures non effectuées dans une période de référence doivent être reprises dans la ou les périodes de référence suivantes.

Les heures effectuées en plus peuvent être utilisées dans les plages mobiles afin de compléter le temps requis dans une autre période de référence.

- 2.4 Le professionnel ne peut avoir à son crédit plus de sept (7) heures excédentaires ni ne devoir plus de sept (7) heures, à la fin d'une période de référence.**
- 2.5 Le professionnel ayant accompli un nombre d'heures de travail supérieur à sept (7) heures excédant les heures normales ne reçoit aucune compensation monétaire ou en temps pour ces heures.**

Toutefois, si ces heures sont travaillées en dehors des heures normales quotidiennes (7 h 00 - 18 h 00) ou qu'elles sont excédentaires aux sept (7) heures prévues au point 2.4 de l'article 14.09, les dispositions de l'article 15 s'appliquent sous réserve qu'elles soient effectuées à la demande de l'Employeur.

- 2.6 Les périodes de temps où le professionnel doit être au travail sont appelées « plages fixes ». Ces périodes sont les suivantes :**
 - entre 9 h 30 et 11 h 30;**
 - entre 13 h 30 et 15 h 30.**
- 2.7 Les autres périodes de temps à l'intérieur des heures normales de travail sont les « plages mobiles » permettant l'étalement des heures d'arrivée et de départ.**
- 2.8 Le professionnel doit prendre un minimum de trente (30) minutes non rémunérées pour la période de repas, entre 11h30 et 13h30.**
- 2.9 Le professionnel qui s'absente en congé spécial pendant une partie de la journée de travail bénéficie d'un congé correspondant à la durée de la partie ou de la totalité de la plage fixe selon le cas.**

2.10 Une journée complète d'absence correspond au nombre d'heures normales prévu pour cette journée.

14.10 Autres dispositions

1. 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 quatre (4) semaines, à l'intérieur des paramètres prévus aux clauses 14.01 et 14.02 ou au point 2.1 de la clause 14.08.

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*.

2. Le professionnel qui n'a pas complété le nombre d'heures requis, ou qui quitte la Ville et n'a pas effectué le nombre d'heures correspondant au nombre de jours ouvrables rémunérés, voit son salaire réduit d'un montant équivalent.

ARTICLE 15.00 TEMPS OUVRANT DROIT À COMPENSATION ET INDEMNITÉ DE DISPONIBILITÉ

- 15.01 Le travail exécuté par un professionnel, à la demande de son supérieur immédiat, en dehors des heures normales quotidiennes de travail qui sont de **7 h 00 à 18 h 00** ou lors de congés hebdomadaires ou de jours fériés, est considéré comme du temps ouvrant droit à la compensation, 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**. Cette compensation en temps ou en argent est égale au temps de travail réel accumulé.

Les heures de travail effectuées à l'intérieur des heures normales et au-delà de la 147^e heure par période de référence de même que celles travaillées en dehors des heures normales doivent être approuvées préalablement.

Les heures de travail effectuées entre 147 et 152 heures au terme de la période de référence, incluant les heures inscrites au crédit horaire du professionnel conformément au paragraphe 2.5 de l'article 14.08 ou au paragraphe 2.3 de l'article 14.09, sont compensées en temps ou payées, au taux régulier, au choix du professionnel.

Lorsque le total des heures régulières travaillées excède cent cinquante-deux (152) 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 entenant 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. A 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.

A 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.

Période de référence Banque courante	Période utilisation Banque précédente	Banque précédente Date de paiement
15 novembre 2020 au 17 avril 2021	18 avril 2021 au 2 octobre 2021	28 octobre 2021
18 avril 2021 au 16 avril 2022	17 avril 2022 au 1er octobre 2022	27 octobre 2022
17 avril 2022 au 29 avril 2023	30 avril 2023 au 30 septembre 2023	26 octobre 2023

« entrée en vigueur des modifications au 15 novembre 2020 »

- 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.

Indemnité pour les heures de disponibilités	
Année	Montant de l'indemnité *
2019	3,55 \$

* Le montant de l'indemnité est ajusté au 1^{er} janvier de chaque année selon les paramètres prévus à l'article 9.08.

- 15.04 Lorsque l'Employeur requiert que des heures supplémentaires soient effectuées, celles-ci sont réparties de façon équitable parmi les professionnels faisant 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 le moins d'ancienneté et pouvant effectuer le travail a l'obligation d'effectuer les heures supplémentaires.
- 15.05 Un professionnel rappelé au travail à la demande expresse de l'Employeur et après qu'il ait complété ses heures normales de travail est compensé 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.
- 15.06 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 de rémunération selon le taux applicable à la clause 15.01 pour la première intervention de la journée. Pour les interventions subséquentes, le professionnel sera rémunéré selon le temps réellement travaillé.

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

- 16.01 Le professionnel qui se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou mauvaise interprétation de la convention collective ou pour tout autre motif et qui désire formuler un grief ou une mécontente, doit le faire en suivant la procédure décrite au présent document.
- 16.02 L'Alliance soumet par écrit le grief ou la mécontente, au directeur concerné qui doit alors rendre sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables; une copie est transmise au directeur du Service des ressources humaines et à l'Alliance.
- 16.03 Si la réponse du directeur ne satisfait pas l'Alliance ou si elle n'est pas fournie dans les délais prévus, l'Alliance peut soumettre le grief ou la mécontente à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent, avec copie au directeur du Service des ressources humaines.
- 16.04 Dans le cas d'un grief ou d'une mécontente impliquant plus d'une unité administrative, le grief ou la mécontente peut être soumis par écrit par l'Alliance directement au directeur

général, avec copie au directeur du Service des ressources humaines. Ce dernier doit donner sa réponse dans les dix (10) jours ouvrables. Par la suite, les dispositions de la clause 16.03 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

- 16.05 Dans le cas d'une nomination, promotion, rétrogradation, suspension ou d'un congédiement, le grief doit être soumis, par écrit, au directeur concerné avec copie au directeur du Service des ressources humaines 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. Le directeur fournit sa réponse dans les dix (10) jours ouvrables.

Si la réponse du directeur ne satisfait pas l'Alliance ou si elle n'est pas fournie dans les délais prévus, l'Alliance peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les soixante (60) jours ouvrables.

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

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

- 16.08 Si l'Alliance désire référer un cas à l'arbitrage, elle en avise par écrit l'Employeur.

- 16.09 L'arbitre unique est choisi par les parties. À défaut d'entente entre les parties sur le choix d'un arbitre à l'intérieur d'un délai de quinze (15) jours ouvrables de la demande d'arbitrage, le ministère du Travail nomme un arbitre.

- 16.10 Toutes les audiences se tiennent dans les locaux fournis par l'Employeur.

- 16.11 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.

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

- 16.13 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.

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 Le professionnel dont la conduite est l'objet d'une mesure disciplinaire consistant en un avertissement ou un blâme est avisé de cette sanction et de ses motifs par écrit au plus tard trente (30) jours ouvrables après que l'Employeur ait pris connaissance de l'acte ou de l'omission ou de toute continuation d'actes ou d'omissions motivant la sanction.

Une copie de l'avis de sanction et de ses motifs est transmise à l'Alliance dans le même délai.

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 du comité exécutif 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 fonds de pension des employés de la Ville est interrompue. Cependant, le professionnel qui désire maintenir sa participation doit en aviser la Ville et payer sa contribution et celle qu'aurait versée l'Employeur, conformément aux dispositions prévues par le régime de rentes qui le régit.

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

17.08 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	2019	2020	2021	2022	2023
Premier de l'an	Mardi 1 ^{er} janvier	Mercredi 1 ^{er} janvier	Vendredi 1 ^{er} janvier	Samedi 1 ^{er} janvier remis lundi 3 janvier	Dimanche 1 ^{er} janvier remis lundi 2 janvier
Lendemain du Premier de l'an	Mercredi 2 janvier	Jeudi 2 janvier	Samedi 2 janvier remis lundi 4 janvier	Dimanche 2 janvier remis mardi 4 janvier	Lundi 2 janvier remis mardi 3 janvier
Vendredi saint	Vendredi 19 avril	Vendredi 10 avril	Vendredi 2 avril	Vendredi 15 avril	Vendredi 7 avril
Lundi de Pâques	Lundi 22 avril	Lundi 13 avril	Lundi 5 avril	Lundi 18 avril	Lundi 10 avril
Journée nationale des Patriotes	Lundi 20 mai	Lundi 18 mai	Lundi 24 mai	Lundi 23 mai	Lundi 22 mai
Fête nationale du Québec (Saint-Jean-Baptiste)	Lundi 24 juin	Mercredi 24 juin	Jeudi 24 juin	Vendredi 24 juin	Samedi 24 juin remis vendredi 23 juin
Fête du Canada	Lundi 1 ^{er} juillet	Mercredi 1 ^{er} juillet	Jeudi 1 ^{er} juillet	Vendredi 1 ^{er} juillet	Samedi 1 ^{er} juillet remis vendredi 30 juin
Fête du Travail	Lundi 2 septembre	Lundi 7 septembre	Lundi 6 septembre	Lundi 5 septembre	Lundi 4 septembre
Action de grâces	Lundi 14 octobre	Lundi 12 octobre	Lundi 11 octobre	Lundi 10 octobre	Lundi 9 octobre
Veille de Noël	Mardi 24 décembre	Jeudi 24 décembre	Vendredi 24 décembre	Samedi 24 décembre remis vendredi 23 décembre	Dimanche 24 décembre remis lundi 25 décembre
Jour de Noël	Mercredi 25 décembre	Vendredi 25 décembre	Samedi 25 décembre remis lundi 27 décembre	Dimanche 25 décembre remis lundi 26 décembre	Lundi 25 décembre remis mardi 26 décembre
Lendemain de Noël	Jeudi 26 décembre	Samedi 26 décembre remis lundi 28 décembre	Dimanche 26 décembre remis mardi 28 décembre	Lundi 26 décembre remis mardi 27 décembre	Mardi 26 décembre remis mercredi 27 décembre
Veille du Premier de l'an	Mardi 31 décembre	Jeudi 31 décembre	Vendredi 31 décembre	Samedi 31 décembre remis vendredi 30 décembre	Dimanche 31 décembre remis lundi 1 ^{er} janvier

18.02 Ces fêtes sont chômées aux dates mentionnées ou, si la professionnelle ou 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, la professionnelle ou 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, la professionnelle ou le professionnel utilise les congés à son crédit ou un congé sans solde.**

Malgré ce qui précède, la professionnelle ou le professionnel peut, après avoir avisé la direction de son service, convenir avec sa supérieure ou 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 une professionnelle ou un professionnel est requis de travailler l'un ou l'autre des jours de travail situés entre les fêtes de Noël et du Premier de l'an, elle ou il voit porter à son crédit le ou les jours accumulés. Ce ou ces jours sont pris à une date convenue entre la professionnelle ou le professionnel et sa supérieure ou son supérieur.

ARTICLE 19.00 VACANCES ANNUELLES

- 19.01 Le professionnel qui effectue en moyenne trente-cinq (35) heures par semaine a droit, au 1^{er} mai de chaque année, à des vacances acquises au cours des douze (12) derniers mois, dont la durée est répartie comme suit :

Expérience	Nombre de jours
À l'entrée avec moins d'un (1) an dans l'exercice de sa profession	Un (1) jour/mois - max. 10 jours
À l'entrée si un (1) an complété dans l'exercice de sa profession	Un (1) jour et quart/mois - max. 15 jours
À l'entrée si dix (10) ans complétés dans l'exercice de sa profession	Un (1) jour et deux tiers/mois - max. 20 jours
Service continu	Nombre de jours
1 an et plus	16 jours
3 ans et plus	17 jours
4 ans et plus	20 jours
10 ans et plus	21 jours
15 ans et plus	22 jours
16 ans et plus	25 jours
22 ans et plus	28 jours
28 ans et plus	30 jours

- 19.02 **Le professionnel qui bénéficie à l'embauche d'un quantum de vacances supérieur au quantum établi en fonction du service continu conserve les vacances acquises jusqu'au prochain quantum supérieur applicable.**
- 19.03 Pour les fins de cet article, l'année est du 1^{er} mai au 30 avril suivant. Les vacances doivent être prises au cours des douze (12) mois commençant le 1^{er} mai de chaque année.

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. Cependant, un solde de vacances de cinq (5) jours ou moins au 30 avril est automatiquement reporté à l'année suivante.

19.04 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.

19.05 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 1^{er} 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.

19.06 Le professionnel dont les heures normales varient au cours d'une année voit son crédit de vacances ajusté en conséquence lors de l'octroi du crédit de vacances au 1^{er} mai de l'année suivante.

19.07 Le professionnel en congé sans solde pour la moitié ou plus des jours ouvrables d'un mois n'accumule pas de crédits de vacances au cours de ce mois.

19.08 Le professionnel qui entre en service le ou avant le 15 du mois ou celui qui quitte le service après le 15 du mois a droit au crédit de vacances prévu pour ce mois.

19.09 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.

19.10 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 parties 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.

19.11 Le professionnel de retour d'un congé sans traitement, 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 1^{er} 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 ET CONGÉS SANS SOLDE

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 1^{er} 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 Le professionnel qui a été en congé sans solde pour une période de quatre (4) semaines ou plus voit son crédit de congés accordé au 1^{er} mai suivant ajusté au prorata du temps travaillé.
- 20.05 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

- 20.06 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.
- 20.07 a) Le directeur peut, sur demande et compte tenu des besoins du service ou de l'arrondissement, accorder un congé sans traitement 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 traitement dont la durée ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines.

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 soixante (60) jours avant la date du début du congé et en préciser la durée. Ce délai

peut être moindre sur entente des parties. Par ailleurs, le professionnel qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

- 20.08 Pendant la durée d'un congé sans traitement, 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 :

- accumulation des crédits de vacances;
- jours fériés;
- congés spéciaux;
- congés parentaux;
- absences en maladie et accidents;
- indemnités pour l'utilisation d'une automobile.

ARTICLE 21.00 CONGÉS PARENTAUX

CONGÉS DE MATERNITÉ

- 21.01 La professionnelle enceinte a droit à un congé de maternité 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 articles 21.02 et 21.05.

- 21.03 La professionnelle doit donner un préavis écrit à son directeur de service ou d'arrondissement, avec copie au directeur du Service des ressources humaines, au moins trois (3) semaines avant la date du début de son congé de maternité. Cet avis précise la date de son départ pour son congé et la date prévue du retour au travail.

Cet avis peut être de moins de trois (3) semaines si un certificat médical atteste de la nécessité pour 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 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 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 de maternité, lorsque la professionnelle est ou devient admissible, elle bénéficie de l'assurance vie, de l'assurance accident maladie et de l'assurance annulation voyage, 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 de maternité, 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 de

maternité 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 La professionnelle, qui accouche d'un enfant mort-né ou qui subit une interruption de grossesse après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, a droit à un congé de maternité qui se termine au plus tard 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 ou lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical, la professionnelle a droit à un congé avec solde.

Dans un tel cas, le congé de maternité prévu à la clause 21.01 commence à compter du début de la quatrième semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

- 21.14 Malgré l'avis prévu à la clause 21.03, la professionnelle peut revenir au travail avant l'expiration de son congé de maternité. 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

- 21.15 Le professionnel peut prendre un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines continues à l'occasion de la naissance de son enfant. Ce congé peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance et se terminer au plus tard cinquante-deux (52) 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.

- 21.16 Le professionnel doit fournir un préavis écrit à son directeur de service ou d'arrondissement, avec copie au directeur du Service des ressources humaines 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.

- 21.17 Le professionnel en congé, **conformément à la clause 21.15**, 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 21.15 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 21.15 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 21.16.

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

AUTRES CONGÉS PARENTAUX - CONGÉ PARENTAL

- 21.19 Le professionnel, père et mère d'un nouveau-né et personne qui adopte un enfant, a droit à un congé parental sans salaire ni indemnité d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines continues.

Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié à l'employé ou la semaine où l'employé 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-douze (72) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-douze (72) semaines après que l'enfant lui a été confié.

Le professionnel doit donner un préavis écrit à son directeur de service ou d'arrondissement avec copie au directeur du Service des ressources humaines, 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 nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.

- 21.20 Sous réserve de la clause 21.21, 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 21.19. Le professionnel et l'Employeur assument respectivement leurs contributions habituelles.

- 21.21 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.

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

CONGÉ D'ADOPTION

- 21.23 Le professionnel a droit, dans le cas de l'adoption d'un enfant, à un congé sans salaire d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues, selon les modalités prévues à la clause 21.19.

- 21.24 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.

21.25 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 21.24 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 21.24 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 21.19. Le professionnel et l'Employeur assument respectivement leurs contributions habituelles.

21.26 Durant le congé d'adoption, le professionnel cumule ses crédits de congés.

21.27 Pendant la durée 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.

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

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

21.29 Le professionnel bénéficiant des congés prévus aux clauses 21.01 (maternité), 21.15 (paternité), 21.19 (parental) et 21.23 (adoption) 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 1^{er} octobre.**

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.

Lorsque le professionnel bénéficie du congé partiel sans traitement à raison de deux jours et demi (2 ½) par semaine, l'Employeur peut l'affecter à des tâches correspondant à ses qualifications. Dans le cas du congé partiel sans traitement d'une (1) journée par semaine, le professionnel demeure à son poste de travail.

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.

21.30 Si le père et la mère sont au service de l'Employeur, ils peuvent bénéficier de l'un ou l'autre des congés sans traitement ou partiels sans traitement prévu à la clause 21.29 pourvu qu'une seule personne en bénéficie.

21.31 Le professionnel doit fournir à son directeur de service ou d'arrondissement, avec copie au directeur du Service des ressources humaines, 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.

21.32 Durant le congé partiel sans traitement prévu à la clause 21.29, 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 un des congés sans traitement ou partiels sans traitement prévu à l'article 21.29, 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.

21.33 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;

21.34 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.

- 21.35 Le professionnel qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison du congé sans traitement prévu à la clause 21.29 voit, à son choix, ses vacances payées ou reportées.

DISPOSITIONS ADDITIONNELLES

- 21.36 Le professionnel dont l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, de paternité ou parental, 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 21.14 s'appliquent.
- 21.37 L'indemnité prévue aux clauses 21.06 (Maternité) et 21.24 (Adoption) inclut toute autre rémunération que pourrait recevoir le professionnel pendant l'un ou l'autre des congés.
- 21.38 À la fin d'un congé de maternité, de paternité, parental ou d'adoption, 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 :

- 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*;
- 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 remplacé 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 remplacé par l'Employeur à une autre occupation, à compter de son remplacement prévu à la clause 22.04 et pendant la durée de son service postérieur à ce remplacement, 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 remplacé 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 32.04, alinéas a) et b).

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

Toutefois, le professionnel bénéficie de 100 % des augmentations générales pour la classe à laquelle son emploi est attaché au moment de l'accident :

- s'il est blessé au cours d'un attentat direct ou indirect contre sa personne ou d'autres employés de l'Employeur, par suite de l'exercice de ses fonctions ou d'actes posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions;
- 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 policières 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 1^{er} 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 - Professionnel **régulier et** permanent

- a) Aux fins d'application du présent paragraphe, l'équivalent en heures **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 continue 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. **À compter du 1^{er} janvier 2021, 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 assujéti 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 ou jusqu'à ce que le professionnel permanent devienne admissible à la prestation d'invalidité payable en vertu du régime d'assurance salaire de longue durée de la Ville de Québec.
- 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 remplacé à un emploi d'une classe inférieure a droit à une rémunération établie conformément à la clause 22.10.
- 22.10 Le professionnel remplacé 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 remplacement, si ce remplacement 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 du dit régime, si ce remplacement 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 remplacé ne doit recevoir un salaire moindre que le montant de la prestation d'invalidité à laquelle il aurait eu droit en vertu du régime, s'il n'avait pas été remplacé.

Dispositions additionnelles

- 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 rattachés, sauf les autres bénéfices d'absence payée et les jours chômés et fériés prévus à la convention. De plus, le professionnel non permanent au début de sa période d'absence en maladie n'est pas admissible à la prestation prévue à la clause 22.08 b).
- 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 une déclaration écrite en la forme prescrite à l'annexe « C » de la convention;

- 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 trois (3) jours ouvrables ou plus. Ce certificat devra être déposé dans les meilleurs délais.
 - b) Dans les cas d'abus et d'absences répétées d'un professionnel, le directeur concerné peut exiger un certificat médical avec diagnostic pour toute absence en maladie, après avoir avisé par écrit le professionnel d'une telle obligation.
 - c) Lorsque demandé, le professionnel est tenu de se présenter chez le médecin choisi par l'Employeur.
 - d) Tout diagnostic demeure au dossier médical du professionnel.
- 22.14 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 par le médecin de l'Employeur et le médecin traitant. À défaut d'entente sur le choix de ce médecin-arbitre, celui-ci est nommé par le ministre du Travail. La décision de l'arbitre-médecin 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 remplacement, les dispositions de la clause 32.02 s'appliquent mutatis mutandis.

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** 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.

Dans le cas d'un accident d'automobile, le professionnel doit compléter la déclaration prévue à cet effet à l'annexe « **C-2** ».

- 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 (182^e) 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 remplacement 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 (27^e) 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 calculée² de la façon suivante :

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 cents soixantième (2/260 ^e) 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 (2/260 ^e) 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 cents soixantième (1.5/260 ^e) 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	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 cents soixantième (1/260 ^e) X taux horaire brut

² 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 1 820 heures.

inférieur à trois deux cents soixantième (3/260 ^e) des heures travaillées au cours de l'année civile.	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 cents soixantième (5/260 ^e) 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 (0.5/260 ^e) 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.
- e) La professionnelle a droit à un congé spécial pour des visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical. Durant ce congé spécial, le salaire de la professionnelle est maintenu à 100 %. Un rapport écrit signé par une sage-femme peut remplacer un certificat médical aux fins de l'application de cet article.

22.25 Le professionnel ayant débuté une invalidité ou un retour progressif au travail avant le 31 décembre 2019 à la suite d'une lésion professionnelle ou d'une maladie ou d'un accident non imputable au travail demeure régie par les conditions qui lui étaient applicables au 31 décembre 2018.

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 CONDITIONS POUR L'OBTENTION DES CONGÉS

24.01 Pour bénéficier des droits et avantages prévus aux articles 3, 19, 20, 21, 22 et 23, les professionnels sont assujettis aux procédés en usage pour le contrôle des absences.

ARTICLE 25.00 ASSURANCES COLLECTIVES

25.01 Tous les professionnels réguliers sont tenus de participer au régime d'assurances collectives à moins d'autorisation spéciale.

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 en vigueur le 1^{er} janvier 2014 tel que résumé à l'annexe « G ».

25.02 En contrepartie des avantages prévus à l'article 22 de cette convention, le rabais consenti à l'Employeur par Emploi et Développement social Canada est remis en totalité à l'Employeur.

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

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

25.05 Aux fins de l'application de cet article, la définition de « conjoint » prévue au paragraphe d) de l'article 2 s'applique. Dans tous les cas, la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois fait perdre ce statut de conjoint.

ARTICLE 26.00 RÉGIME DE RETRAITE

- 26.01 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 1^{er} 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)*.
- 26.02 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 27.00 PROTECTION JUDICIAIRE

- 27.01 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.
- 27.02 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.
- 27.03 Le professionnel a le droit d'adjoindre, à ses frais personnels, son avocat à celui choisi par l'Employeur.
- 27.04 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 déferé pour décision au Barreau du Québec.

- 27.05 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 28.00 RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

- 28.01 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.
- 28.02 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.
- 28.03 Malgré la clause 28.02, 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.
- 28.04 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 29.00 INDEMNITÉ POUR L'UTILISATION D'UNE AUTOMOBILE, POUR LE TRANSPORT ET LE STATIONNEMENT

- 29.01 L'Employeur détermine les moyens de transport qui doivent être utilisés par un professionnel dans l'exécution de ses fonctions. Le professionnel n'est toutefois pas tenu d'utiliser son automobile personnelle.
- 29.02 Le professionnel qui, dans l'exercice de ses fonctions, utilise habituellement une automobile et qui accepte d'utiliser son automobile personnelle, a droit à une indemnité établie eu égard à l'utilisation annuelle qui en est faite, et conformément à l'échelle apparaissant à l'annexe « C ». Le paiement de cette indemnité est fait sur chaque paie, pour chaque partie de mois au cours duquel le professionnel a droit de recevoir telle compensation; l'indemnité payable est calculée au prorata du nombre de jours ouvrables de ce mois.
- 29.03 Pour recevoir ou continuer de recevoir une indemnité mensuelle de base pour l'utilisation d'une automobile, tout nouveau professionnel, ou tout professionnel remplacé ou promu, doit :

- a) fournir ou avoir fourni un relevé de kilométrage s'échelonnant sur une période de deux (2) mois, effectué conformément à la méthode décrite à la clause 29.13 et jugé représentatif par l'Employeur;
- b) y être autorisé par l'Employeur;
- c) être muni, en tout temps, d'un permis de conduire valide;
- d) détenir une assurance de classe « plaisir et affaires » et avoir remis une preuve de cette assurance à l'Employeur;
- e) aviser l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance des modifications ou de l'annulation qu'il entend apporter à sa police d'assurance en ce qui concerne sa couverture pour responsabilité civile;
- f) être couvert pour au moins une somme de 1 000 000 \$ en ce qui concerne sa responsabilité civile;
- g) fournir, sur demande, tout autre relevé de kilométrage.

Le professionnel doit continuer d'effectuer un relevé de kilométrage jusqu'à ce que l'Employeur prenne une décision concernant son indemnité.

- 29.04 Le professionnel bénéficie des taux prévus à l'annexe « C » en fonction de la catégorie lui étant applicable.
- 29.05 Pour avoir droit au taux par kilomètre pour l'excédent des distances mensuelles parcourues prévues à l'annexe « C », le professionnel doit fournir un relevé de kilométrage mensuel.
- 29.06 Un montant de 5,00 \$ par mois est ajouté à l'indemnité de base lorsque l'Employeur installe un appareil de communication fixe dans l'automobile du professionnel.
- 29.07 Un montant de 20,00 \$ par mois est ajouté à l'indemnité de base lorsque le professionnel 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 concerné peut également autoriser le paiement de ce montant lorsque le professionnel doit transporter fréquemment du matériel encombrant ou malpropre. En tel cas, le professionnel adresse sa demande à son directeur avec copie au directeur du Service des ressources humaines. Une seule indemnité de 20,00 \$ est payable au professionnel mensuellement.
- 29.08 L'Employeur rembourse au professionnel 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.

Sur présentation des pièces justificatives faisant état de ses déplacements, l'Employeur rembourse également le loyer mensuel du stationnement au professionnel qui, sans recevoir une indemnité mensuelle pour l'utilisation d'une automobile, est requis de se déplacer dans l'exercice de ses fonctions avec son véhicule personnel pour plus de la moitié des jours ouvrables d'un mois.

L'Employeur désigne un stationnement à chaque professionnel recevant une indemnité pour l'utilisation d'une automobile, à défaut de quoi le stationnement actuel du professionnel est considéré comme désigné. Pour le professionnel qui commence à recevoir cette indemnité, l'Employeur doit désigner un stationnement dans les quinze (15) jours de l'octroi de l'indemnité, à défaut de quoi le stationnement alors utilisé est considéré comme désigné.

- 29.09 Le paiement de l'indemnité cesse dès qu'un professionnel quitte le service de l'Employeur, est remplacé, promu ou pendant la période où il voit son permis de conduire révoqué ou suspendu.

L'Employeur peut cesser le paiement de l'indemnité du professionnel, moyennant un préavis de deux (2) mois. Le professionnel qui n'accepte plus d'utiliser son automobile dans l'exercice de ses fonctions doit donner un préavis de deux (2) mois à son directeur de service avec copie au directeur du Service des ressources humaines.

- 29.10 Le professionnel absent en congé de maladie ou celui absent conformément aux dispositions de l'article 21 continue de recevoir son indemnité de base pour les trente (30) premiers jours civils de son absence; par la suite, celle-ci est discontinuée jusqu'à son retour au travail.

- 29.11 L'indemnité pour l'utilisation d'une automobile couvre toute dépense afférente à l'usage d'une automobile par un professionnel 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, le professionnel peut se faire rembourser le coût du stationnement.

- 29.12 Le port d'attache du professionnel 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.

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

Lorsqu'un professionnel 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.

- 29.14 a) Le professionnel 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 \$ **plus** taxes et pour le stationnement situé au 1130, route de l'Église à Sainte-Foy, ce coût est fixé à 35,00 \$, **plus** taxes.

- 29.15 a) **À compter du 1^{er} janvier 2021, le professionnel 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 1^{er} janvier 2021, le professionnel 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 pré autorisé. Ce tarif sera également applicable à tous nouveaux stationnements intérieurs que l'Employeur pourrait construire ou acquérir.
- c) À compter du 1^{er} janvier 2022, les tarifs mentionnés aux paragraphes a) et b) seront indexés annuellement selon l'indice des prix à la consommation, RMR de Québec³.

ARTICLE 30.00 DÉPLACEMENTS OCCASIONNELS EN AUTOMOBILE

- 30.01 Le professionnel qui est requis par l'Employeur de se déplacer durant les heures de travail pour l'exécution de ses fonctions et qui ne bénéficie pas des indemnités prévues à l'article 29 est remboursé pour les dépenses encourues ou selon un estimé convenu, compte tenu du moyen de transport qu'il est autorisé à utiliser.
- 30.02 Le professionnel qui accepte, à la demande de l'Employeur, d'utiliser occasionnellement son automobile pour se déplacer durant ses heures de travail dans l'exercice de ses fonctions reçoit, en remboursement de toutes les dépenses ainsi encourues, une somme de 2,50 \$ par course ou de 0,50 \$ par kilomètre pour les déplacements effectués. Les frais de stationnement occasionnés lors de tels déplacements sont remboursés sur présentation de reçus.
- 30.03 Une course débute au port d'attache du professionnel, ou au point qui lui est temporairement désigné comme port d'attache, et se termine au point le plus éloigné du déplacement ainsi effectué. Le retour, du point le plus éloigné jusqu'au port d'attache, constitue une autre course. Une course peut donc inclure l'arrêt à un ou plusieurs établissements situés sur un même parcours.

Aucun remboursement n'est effectué si un arrêt est situé sur la route entre la résidence du professionnel et son port d'attache. Pour tout autre déplacement débutant ou se terminant à la résidence du professionnel, les règles prévues à la clause 29.15 s'appliquent.

La résidence est considérée comme port d'attache lorsque le professionnel doit effectuer une course en dehors des heures normales de travail prévues à la clause 14.02 de la convention et qu'il n'est pas en situation d'heures supplémentaires.

ARTICLE 31.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

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 1^{er} septembre au 31 août précédent. L'indice est connu au mois de septembre pour les majorations prévues au 1^{er} janvier suivant.

- 31.01 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.
- 31.02 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*.
- 31.03 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.
- 31.04 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 les prendre en considération.
- 31.05 De façon générale, les réunions du comité de santé et de sécurité se tiennent durant les heures régulières de travail.
- 31.06 Les représentants des professionnels sont réputés être au travail lorsqu'elles et ils participent aux réunions et aux travaux du Comité de santé et de sécurité.
- 31.07 Les représentants des professionnels doivent aviser leur directeur lorsqu'elles et ils s'absentent de leur travail afin de participer aux réunions et aux travaux du Comité de santé et de sécurité.
- 31.08 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 32.00 CHANGEMENTS TECHNIQUES ET TECHNOLOGIQUES, FUSIONS ET AUTRES TRANSFORMATIONS

32.01 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 32.06 à 32.10.

32.02 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.

32.03 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.

32.04 a) Si le remplacement 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 remplacement 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 remplacement 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.

32.05 Les professionnels visés par la clause 32.04 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

32.06 Opportunité de remplacement

- 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.

32.07 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.

32.08 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 32.11, 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.

32.09 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.

32.10 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 toutes autres mesures similaires, 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.

32.11 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.

32.12 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 33.00 ORDRES PROFESSIONNELS ET ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES

33.01 Le professionnel qui siège à titre d'administrateur au sein du conseil d'administration de sa corporation professionnelle 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.

33.02 L'Employeur rembourse 100 % de la cotisation du professionnel qui appartient à une corporation professionnelle ou un ordre professionnel reconnu par le Code des professions pour pouvoir exercer ses fonctions, 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.

33.03 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 34.00 DROITS ACQUIS

34.01 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 35.00 MESURES TRANSITOIRES DÉCOULANT DE LA CRÉATION DE LA NOUVELLE VILLE DE QUÉBEC

35.01 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 36.00 DURÉE DE LA CONVENTION

36.01 La convention est en vigueur à compter du 1^{er} janvier **2019**, à moins que le contexte ne s'y oppose, jusqu'au 31 décembre **2023**. Elle n'a d'effet rétroactif que lorsqu'expressément stipulé.

Au 1^{er} janvier **2024**, 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 9 JUILLET 2019.

ALLIANCE DES PROFESSIONNELLS
ET DES PROFESSIONNELLS
DE LA VILLE DE QUÉBEC

VILLE DE QUÉBEC

Président

Maire

Secrétaire

Greffier

Témoin

Directrice générale adjointe à la qualité de
vie urbaine – Responsable de la négociation

Témoign

Directeur de la Division des relations de travail et de la paie – Service des ressources humaines

Témoign

Porte-parole – Service des ressources humaines

**ANNEXE « A » ÉCHELLE DE TRAITEMENTS ET CLASSEMENT DES EMPLOIS PROFESSIONNELS SYNDIQUÉS
EN VIGUEUR À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2019**

Échelons 2019

		Echelons														
		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
Classes	1	54 680 \$ 30,04327 \$	56 868 \$ 31,24548 \$	59 142 \$ 32,49514 \$	61 508 \$ 33,79486 \$	63 968 \$ 35,14661 \$	66 526 \$ 36,55232 \$	69 188 \$ 38,01459 \$	71 955 \$ 39,53538 \$	74 833 \$ 41,11665 \$	77 826 \$ 42,76097 \$	80 940 \$ 44,47162 \$	84 177 \$ 46,25053 \$	87 544 \$ 48,10032 \$	91 045 \$ 50,02423 \$	94 688 \$ 52,02552 \$
	2	55 083 \$ 30,26499 \$	57 287 \$ 31,47564 \$	59 578 \$ 32,73441 \$	61 961 \$ 34,04389 \$	64 440 \$ 35,40604 \$	67 017 \$ 36,82214 \$	69 698 \$ 38,29483 \$	72 486 \$ 39,82667 \$	75 385 \$ 41,41963 \$	78 400 \$ 43,07631 \$	81 536 \$ 44,79932 \$	84 797 \$ 46,59123 \$	88 190 \$ 48,45532 \$	91 718 \$ 50,39354 \$	95 386 \$ 52,40913 \$
	3	55 687 \$ 30,59659 \$	57 914 \$ 31,82025 \$	60 231 \$ 33,09332 \$	62 640 \$ 34,41710 \$	65 145 \$ 35,79354 \$	67 751 \$ 37,22527 \$	70 461 \$ 38,71419 \$	73 280 \$ 40,26295 \$	76 211 \$ 41,87347 \$	79 259 \$ 43,54835 \$	82 429 \$ 45,29020 \$	85 726 \$ 47,10163 \$	89 156 \$ 48,98588 \$	92 722 \$ 50,94555 \$	96 431 \$ 52,98324 \$
	4	56 489 \$ 31,03742 \$	58 749 \$ 32,27928 \$	61 099 \$ 33,57056 \$	63 543 \$ 34,91319 \$	66 085 \$ 36,30980 \$	68 728 \$ 37,76232 \$	71 477 \$ 39,27271 \$	74 336 \$ 40,84356 \$	77 310 \$ 42,47749 \$	80 402 \$ 44,17643 \$	83 619 \$ 45,94365 \$	86 963 \$ 47,78108 \$	90 442 \$ 49,69264 \$	94 060 \$ 51,68026 \$	97 821 \$ 53,74722 \$
	5	57 492 \$ 31,58878 \$	59 792 \$ 32,85209 \$	62 184 \$ 34,16678 \$	64 672 \$ 35,53347 \$	67 259 \$ 36,95478 \$	69 949 \$ 38,43266 \$	72 746 \$ 39,96971 \$	75 656 \$ 41,56853 \$	78 683 \$ 43,23171 \$	81 829 \$ 44,96056 \$	85 103 \$ 46,75898 \$	88 507 \$ 48,62958 \$	92 048 \$ 50,57495 \$	95 729 \$ 52,59768 \$	99 559 \$ 54,70169 \$
	6	58 695 \$ 32,24937 \$	61 044 \$ 33,54000 \$	63 485 \$ 34,88134 \$	66 025 \$ 36,27664 \$	68 666 \$ 37,72786 \$	71 412 \$ 39,23695 \$	74 268 \$ 40,80585 \$	77 239 \$ 42,43848 \$	80 329 \$ 44,13612 \$	83 542 \$ 45,90139 \$	86 884 \$ 47,73752 \$	90 359 \$ 49,64712 \$	93 973 \$ 51,63280 \$	97 731 \$ 53,69780 \$	101 641 \$ 55,84602 \$
	7	60 097 \$ 33,01984 \$	62 502 \$ 34,34102 \$	65 002 \$ 35,71487 \$	67 602 \$ 37,14334 \$	70 306 \$ 38,62902 \$	73 118 \$ 40,17387 \$	76 043 \$ 41,78114 \$	79 084 \$ 43,45212 \$	82 247 \$ 45,19008 \$	85 538 \$ 46,99825 \$	88 959 \$ 48,87795 \$	92 518 \$ 50,83307 \$	96 218 \$ 52,86621 \$	100 067 \$ 54,98127 \$	104 070 \$ 57,18021 \$

Avocats et notaires

		Echelons															
		1 0 mois	2 6 mois	3 12 mois	4 18 mois	5 24 mois	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	16 144 mois
Classe	J	53 222 \$ 29,24225 \$	56 948 \$ 31,28969 \$	60 934 \$ 33,47952 \$	65 200 \$ 35,82346 \$	69 763 \$ 38,33058 \$	74 646 \$ 41,01391 \$	79 872 \$ 43,88515 \$	85 464 \$ 46,95729 \$	89 052 \$ 48,92867 \$	92 793 \$ 50,98456 \$	96 690 \$ 53,12563 \$	100 751 \$ 55,35708 \$	104 982 \$ 57,68151 \$	109 392 \$ 60,10476 \$	113 986 \$ 62,62880 \$	118 773 \$ 65,25880 \$
	17 156 mois																
		123 762 \$ 68,00000 \$															

**ANNEXE « A » ÉCHELLE DE TRAITEMENT ET CLASSEMENT DES EMPLOIS PROFESSIONNELS SYNDIQUÉS
EN VIGUEUR À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2020**

Échelles 2020

Échelons

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
	0 mois	6 mois	12 mois	24 mois	36 mois	48 mois	60 mois	72 mois	84 mois	96 mois	108 mois	120 mois	132 mois	144 mois	156 mois	
Classe	1	55 773 \$ 30,64414 \$	58 005 \$ 31,87039 \$	60 325 \$ 33,14504 \$	62 738 \$ 34,47076 \$	65 247 \$ 35,84954 \$	67 857 \$ 37,28337 \$	70 571 \$ 38,77488 \$	73 395 \$ 40,32609 \$	76 330 \$ 41,93898 \$	79 383 \$ 43,61619 \$	82 558 \$ 45,36105 \$	85 861 \$ 47,17554 \$	89 295 \$ 49,06233 \$	92 866 \$ 51,02471 \$	96 582 \$ 53,06603 \$
	2	56 185 \$ 30,87029 \$	58 432 \$ 32,10515 \$	60 769 \$ 33,38910 \$	63 200 \$ 34,72477 \$	65 729 \$ 36,11416 \$	68 358 \$ 37,55858 \$	71 092 \$ 39,06073 \$	73 935 \$ 40,62320 \$	76 893 \$ 42,24802 \$	79 968 \$ 43,93784 \$	83 167 \$ 45,69531 \$	86 493 \$ 47,52305 \$	89 954 \$ 49,42443 \$	93 552 \$ 51,40141 \$	97 294 \$ 53,45731 \$
	3	56 800 \$ 31,20852 \$	59 072 \$ 32,45666 \$	61 435 \$ 33,75519 \$	63 893 \$ 35,10544 \$	66 448 \$ 36,50941 \$	69 106 \$ 37,96978 \$	71 870 \$ 39,48847 \$	74 745 \$ 41,06821 \$	77 735 \$ 42,71094 \$	80 844 \$ 44,41932 \$	84 078 \$ 46,19600 \$	87 441 \$ 48,04366 \$	90 939 \$ 49,96560 \$	94 577 \$ 51,96446 \$	98 360 \$ 54,04290 \$
	4	57 619 \$ 31,65817 \$	59 924 \$ 32,92487 \$	62 321 \$ 34,24197 \$	64 814 \$ 35,61145 \$	67 407 \$ 37,03600 \$	70 103 \$ 38,51757 \$	72 907 \$ 40,05816 \$	75 823 \$ 41,66043 \$	78 856 \$ 43,32704 \$	82 010 \$ 45,05996 \$	85 291 \$ 46,86252 \$	88 702 \$ 48,73670 \$	92 251 \$ 50,68649 \$	95 941 \$ 52,71387 \$	99 778 \$ 54,82216 \$
	5	58 642 \$ 32,22056 \$	60 988 \$ 33,50913 \$	63 428 \$ 34,85012 \$	65 965 \$ 36,24414 \$	68 604 \$ 37,69388 \$	71 347 \$ 39,20131 \$	74 201 \$ 40,76910 \$	77 169 \$ 42,39990 \$	80 257 \$ 44,09634 \$	83 466 \$ 45,85977 \$	86 805 \$ 47,69416 \$	90 277 \$ 49,60217 \$	93 889 \$ 51,58645 \$	97 644 \$ 53,64963 \$	101 550 \$ 55,79572 \$
	6	59 869 \$ 32,89436 \$	62 265 \$ 34,21080 \$	64 755 \$ 35,57897 \$	67 345 \$ 37,00217 \$	70 039 \$ 38,48242 \$	72 841 \$ 40,02169 \$	75 753 \$ 41,62197 \$	78 784 \$ 43,28725 \$	81 936 \$ 45,01884 \$	85 213 \$ 46,81942 \$	88 621 \$ 48,69227 \$	92 166 \$ 50,64006 \$	95 853 \$ 52,66546 \$	99 686 \$ 54,77176 \$	103 674 \$ 56,96294 \$
	7	61 299 \$ 33,68024 \$	63 752 \$ 35,02784 \$	66 302 \$ 36,42917 \$	68 954 \$ 37,88621 \$	71 712 \$ 39,40160 \$	74 580 \$ 40,97735 \$	77 564 \$ 42,61676 \$	80 666 \$ 44,32116 \$	83 892 \$ 46,09388 \$	87 249 \$ 47,93822 \$	90 738 \$ 49,85551 \$	94 368 \$ 51,84973 \$	98 142 \$ 53,92353 \$	102 069 \$ 56,08090 \$	106 151 \$ 58,32381 \$

Avocats et notaires

Échelons

[illegible]

ANNEXE « A » ÉCHELLES DE TRAITEMENT ET CLASSEMENT DES EMPLOIS PROFESSIONNELS SYNDIQUÉS EN VIGUEUR À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2021

Échelles 2021

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	
Classe	1	56 889 \$ 31,25702 \$	59 165 \$ 32,50780 \$	61 531 \$ 33,80794 \$	63 993 \$ 35,16018 \$	66 552 \$ 36,56653 \$	69 214 \$ 38,02904 \$	71 983 \$ 39,55038 \$	74 863 \$ 41,13261 \$	77 857 \$ 42,77776 \$	80 970 \$ 44,48851 \$	84 210 \$ 46,26827 \$	87 578 \$ 48,11905 \$	91 081 \$ 50,04358 \$	94 724 \$ 52,04520 \$	98 513 \$ 54,12735 \$
	2	57 308 \$ 31,48770 \$	59 601 \$ 32,74725 \$	61 984 \$ 34,05688 \$	64 464 \$ 35,41927 \$	67 043 \$ 36,83644 \$	69 725 \$ 38,30975 \$	72 513 \$ 39,84194 \$	75 414 \$ 41,43566 \$	78 430 \$ 43,09298 \$	81 567 \$ 44,81660 \$	84 830 \$ 46,60922 \$	88 223 \$ 48,47351 \$	91 753 \$ 50,41292 \$	95 423 \$ 52,42944 \$	99 240 \$ 54,52646 \$
	3	57 936 \$ 31,83269 \$	60 253 \$ 33,10579 \$	62 664 \$ 34,43029 \$	65 171 \$ 35,80755 \$	67 777 \$ 37,23960 \$	70 488 \$ 38,72918 \$	73 308 \$ 40,27824 \$	76 240 \$ 41,88957 \$	79 290 \$ 43,56516 \$	82 461 \$ 45,30771 \$	85 760 \$ 47,11992 \$	89 190 \$ 49,00453 \$	92 758 \$ 50,96491 \$	96 468 \$ 53,00375 \$	100 327 \$ 55,12376 \$
	4	58 771 \$ 32,29133 \$	61 123 \$ 33,58337 \$	63 568 \$ 34,92681 \$	66 110 \$ 36,32368 \$	68 755 \$ 37,77672 \$	71 505 \$ 39,28792 \$	74 365 \$ 40,85932 \$	77 340 \$ 42,49364 \$	80 434 \$ 44,19358 \$	83 651 \$ 45,96116 \$	86 997 \$ 47,79977 \$	90 476 \$ 49,71143 \$	94 096 \$ 51,70022 \$	97 860 \$ 53,76815 \$	101 773 \$ 55,91860 \$
	5	59 815 \$ 32,86497 \$	62 207 \$ 34,17931 \$	64 697 \$ 35,54712 \$	67 285 \$ 36,96902 \$	69 976 \$ 38,44776 \$	72 774 \$ 39,98534 \$	75 685 \$ 41,58448 \$	78 712 \$ 43,24790 \$	81 862 \$ 44,97827 \$	85 135 \$ 46,77697 \$	88 541 \$ 48,64804 \$	92 083 \$ 50,59421 \$	95 767 \$ 52,61818 \$	99 597 \$ 54,72262 \$	103 581 \$ 56,91163 \$
	6	61 066 \$ 33,55225 \$	63 510 \$ 34,89502 \$	66 050 \$ 36,29055 \$	68 692 \$ 37,74221 \$	71 440 \$ 39,25207 \$	74 297 \$ 40,82212 \$	77 268 \$ 42,45441 \$	80 360 \$ 44,15300 \$	83 574 \$ 45,91922 \$	86 917 \$ 47,75581 \$	90 394 \$ 49,66612 \$	94 010 \$ 51,65286 \$	97 770 \$ 53,71877 \$	101 680 \$ 55,86720 \$	105 748 \$ 58,10220 \$
	7	62 525 \$ 34,35384 \$	65 027 \$ 35,72840 \$	67 628 \$ 37,15775 \$	70 333 \$ 38,64393 \$	73 146 \$ 40,18963 \$	76 072 \$ 41,79690 \$	79 115 \$ 43,46910 \$	82 279 \$ 45,20758 \$	85 570 \$ 47,01576 \$	88 994 \$ 48,89698 \$	92 553 \$ 50,85262 \$	96 255 \$ 52,88672 \$	100 105 \$ 55,00200 \$	104 110 \$ 57,20252 \$	108 274 \$ 59,49029 \$

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
J	55 372 \$ 30,42364 \$	59 249 \$ 32,55379 \$	63 395 \$ 34,83209 \$	67 834 \$ 37,27073 \$	72 581 \$ 39,87913 \$	77 662 \$ 42,67087 \$	83 099 \$ 45,65811 \$	88 916 \$ 48,85437 \$	92 649 \$ 50,90538 \$	96 542 \$ 53,04434 \$	100 596 \$ 55,27190 \$	104 822 \$ 57,59350 \$	109 223 \$ 60,01184 \$	113 812 \$ 62,53300 \$
	15 132 mois	16 144 mois	17 156 mois											
	118 591 \$ 65,15901 \$	123 571 \$ 67,89526 \$	128 762 \$ 70,74720 \$											

ANNEXE « A » ÉCHELLES DE TRAITEMENT ET CLASSEMENT DES EMPLOIS PROFESSIONNELS SYNDIQUÉS EN VIGUEUR À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2022

Échelles 2022

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	
Classe	1	58 026 \$ 31,88216 \$	60 348 \$ 33,15796 \$	62 762 \$ 34,48410 \$	65 272 \$ 35,86338 \$	67 883 \$ 37,29786 \$	70 598 \$ 38,78962 \$	73 422 \$ 40,34139 \$	76 360 \$ 41,95526 \$	79 414 \$ 43,63332 \$	82 590 \$ 45,37828 \$	85 894 \$ 47,19364 \$	89 330 \$ 49,08143 \$	92 902 \$ 51,04445 \$	96 618 \$ 53,08610 \$	100 484 \$ 55,20990 \$
	2	58 455 \$ 32,11745 \$	60 793 \$ 33,40220 \$	63 224 \$ 34,73802 \$	65 753 \$ 36,12766 \$	68 384 \$ 37,57317 \$	71 119 \$ 39,07595 \$	73 964 \$ 40,63878 \$	76 922 \$ 42,26437 \$	79 999 \$ 43,95484 \$	83 199 \$ 45,71293 \$	86 527 \$ 47,54140 \$	89 988 \$ 49,44298 \$	93 588 \$ 51,42118 \$	97 332 \$ 53,47803 \$	101 224 \$ 55,61699 \$
	3	59 095 \$ 32,46934 \$	61 459 \$ 33,76791 \$	63 917 \$ 35,11890 \$	66 474 \$ 36,52370 \$	69 133 \$ 37,98439 \$	71 898 \$ 39,50376 \$	74 774 \$ 41,08380 \$	77 765 \$ 42,72736 \$	80 876 \$ 44,43646 \$	84 111 \$ 46,21386 \$	87 475 \$ 48,06232 \$	90 973 \$ 49,98462 \$	94 613 \$ 51,98421 \$	98 398 \$ 54,06383 \$	102 333 \$ 56,22624 \$
	4	59 947 \$ 32,93716 \$	62 345 \$ 34,25504 \$	64 839 \$ 35,62535 \$	67 432 \$ 37,05015 \$	70 130 \$ 38,53225 \$	72 935 \$ 40,07368 \$	75 852 \$ 41,67651 \$	78 886 \$ 43,34351 \$	82 042 \$ 45,07745 \$	85 324 \$ 46,88038 \$	88 737 \$ 48,75577 \$	92 286 \$ 50,70566 \$	95 978 \$ 52,73422 \$	99 817 \$ 54,84351 \$	103 809 \$ 57,03697 \$
	5	61 011 \$ 33,52227 \$	63 451 \$ 34,86290 \$	65 991 \$ 36,25806 \$	68 630 \$ 37,70840 \$	71 376 \$ 39,21672 \$	74 230 \$ 40,78505 \$	77 199 \$ 42,41617 \$	80 287 \$ 44,11286 \$	83 499 \$ 45,87784 \$	86 838 \$ 47,71251 \$	90 312 \$ 49,62100 \$	93 925 \$ 51,60609 \$	97 682 \$ 53,67054 \$	101 589 \$ 55,81707 \$	105 652 \$ 58,04986 \$
	6	62 287 \$ 34,22329 \$	64 780 \$ 35,59292 \$	67 371 \$ 37,01636 \$	70 066 \$ 38,49705 \$	72 869 \$ 40,03711 \$	75 783 \$ 41,63856 \$	78 814 \$ 43,30350 \$	81 967 \$ 45,03606 \$	85 246 \$ 46,83760 \$	88 655 \$ 48,71093 \$	92 202 \$ 50,65944 \$	95 890 \$ 52,68592 \$	99 725 \$ 54,79315 \$	103 713 \$ 56,98454 \$	107 863 \$ 59,26424 \$
	7	63 775 \$ 35,04092 \$	66 327 \$ 36,44296 \$	68 981 \$ 37,90091 \$	71 740 \$ 39,41681 \$	74 609 \$ 40,99342 \$	77 593 \$ 42,63284 \$	80 697 \$ 44,33848 \$	83 925 \$ 46,11173 \$	87 281 \$ 47,95608 \$	90 774 \$ 49,87492 \$	94 404 \$ 51,86967 \$	98 180 \$ 53,94445 \$	102 107 \$ 56,10204 \$	106 192 \$ 58,34657 \$	110 439 \$ 60,68010 \$

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
J	56 479 \$ 31,03211 \$	60 434 \$ 33,20487 \$	64 663 \$ 35,52873 \$	69 190 \$ 38,01614 \$	74 033 \$ 40,67671 \$	79 215 \$ 43,52429 \$	84 761 \$ 46,57127 \$	90 695 \$ 49,83146 \$	94 502 \$ 51,92349 \$	98 473 \$ 54,10523 \$	102 608 \$ 56,37734 \$	106 918 \$ 58,74537 \$	111 408 \$ 61,21208 \$	116 088 \$ 63,78366 \$
	15 132 mois	16 144 mois	17 156 mois											
	120 963 \$ 66,46219 \$	126 043 \$ 69,25316 \$	131 337 \$ 72,16214 \$											

NOMENCLATURE DES EMPLOIS PROFESSIONNELS

Octobre 2021

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 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 au greffe
Conseillère ou conseiller en planification d'événements
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 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 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

Classe 3 (SUITE)

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
Automaticien en contrôle de procédés
Chef d'équipe – consultations publiques
Chef d'équipe – développement économique
Chef d'équipe – planification, recherche et développement touristique
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

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 – 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 » INDEMNITÉS POUR L'UTILISATION D'UNE AUTOMOBILE

N.B. Les dispositions qui concernent l'utilisation d'une automobile, le transport, le stationnement et les déplacements occasionnels en automobile feront l'objet d'une révision complète par l'Employeur ainsi que d'une politique de la Ville. Toutefois, les dispositions de l'article 29 continuent à s'appliquer.

No de la catégorie	Distance parcourue annuellement	Montant de l'indemnité annuelle	Montant accordé pour les kilomètres excédents
1	1 800 km	1 757 \$	0,54 \$ par km excédant 320 km par 2 mois
2	3 000 km	2 409 \$	0,54 \$ par km excédant 550 km par 2 mois
3	4 800 km	3 395 \$	0,54 \$ par km excédant 875 km par 2 mois
4	7 500 km	4 853 \$	0,54 \$ par km excédant 1 365 km par 2 mois
5	9 500 km	5 940 \$	0,54 \$ par km excédant 1 730 km par 2 mois
6	12 000 km	6 519 \$	0,54 \$ par km excédant 2 200 km par 2 mois

ANNEXE « C-1 » DÉCLARATION DU PROFESSIONNEL EN CAS D'ABSENCE DU TRAVAIL PAR SUITE D'UN ACCIDENT HORS DU TRAVAIL

NOM :	N.A.S. :
PRÉNOM :	NUMÉRO D'IDENTITÉ :
ADRESSE :	EMPLOI À LA VILLE :
DATE DE L'ACCIDENT :	BLESSURE(S) SUBIE(S) :
DÉCRIRE BRIÈVEMENT LES CIRCONSTANCES DE L'ACCIDENT : 	
NOM ET ADRESSE DU OU DES TIERS IMPLIQUÉS DANS L'ACCIDENT : NOM : _____ Nom : _____ Prénom : _____ Prénom : _____ Adresse : _____ Adresse : _____ 	

ANNEXE « C-2 » DÉCLARATION DU PROFESSIONNEL EN CAS D'ABSENCE DU TRAVAIL PAR SUITE D'UN ACCIDENT D'AUTOMOBILE

1 - Nom :	Prénom :
2 - N° d'assurance sociale :	N° d'assurance maladie :
3 - Adresse :	Téléphone :
4 - N° d'identification personnelle :	
5 - Emploi à la Ville de Québec :	
6 - Date de l'accident :	
7 - Avez-vous formulé une demande de réclamation à la Société de l'assurance automobile du Québec? _____ Si oui, indiquez la date : _____	
* Indiquez par votre signature l'un ou l'autre des deux (2) modes de paiement suivants : 8 - <u>Mode de paiement # 1</u> : Je désire que l'Employeur, pendant ma période d'absence, me verse hebdomadairement un montant correspondant à la différence entre mon salaire régulier et les indemnités de remplacement de revenu qui me sont versées par l'un ou l'autre des divers régimes gouvernementaux énumérés à la clause 22.18 a). Signature : _____ Date : _____	
9 - <u>Mode de paiement # 2</u> : Je désire que l'Employeur, pendant ma période d'absence, me verse hebdomadairement un montant correspondant à mon salaire régulier. Une partie de ce montant correspond à la différence entre mon salaire régulier et les indemnités de remplacement de revenu qui me seront éventuellement versés par l'un ou l'autre des divers régimes gouvernementaux énumérés à la clause 22.18 a). L'autre partie du montant constitue un paiement d'avance fait par l'Employeur, correspondant aux indemnités de remplacement de revenu prévues à la clause 22.18 a) qui me seront éventuellement versées par l'un ou l'autre des divers régimes gouvernementaux; pour pouvoir bénéficier des avantages de l'article 22 concernant le paiement des congés de maladie, je m'engage à remettre à l'Employeur les montants correspondant aux indemnités de remplacement de revenu qui me seront versées par l'un ou l'autre des divers régimes gouvernementaux jusqu'à concurrence de tout ce que l'Employeur est appelé à me payer durant cette période d'absence en maladie. Signature : _____ Date : _____	

ANNEXE « D » CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES S'APPLIQUANT AU PROFESSIONNEL À DEMI TEMPS OU TRAVAILLANT SELON UNE SEMAINE DE TRAVAIL RÉDUITE

ARTICLE 1 - Application des dispositions prévues à l'annexe « D »

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

Le professionnel permanent à demi-temps et le professionnel régulier à demi-temps sont assujettis 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 de cette annexe.

ARTICLE 2 – Principe général

Les conditions de travail et avantages consentis au professionnel permanent à demi-temps et au professionnel régulier à demi-temps sont déterminés au prorata du temps travaillé ou du temps requis d'être travaillé, en faisant les adaptations nécessaires à la convention.

L'objectif visé est de faire en sorte que le professionnel permanent à demi-temps et le professionnel régulier à demi-temps ne bénéficient pas de conditions de travail supérieures à celles du personnel régulier.

ARTICLE 3 – Remplacement à un poste de travail à plein temps

Le professionnel peut demander d'être remplacé à un poste de travail à plein temps d'un même emploi. Dans ce cas, les dispositions de l'article 13 s'appliquent.

ARTICLE 4 – Temps ouvrant droit à compensation

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, est considéré comme du temps ouvrant droit à compensation tel que prévu à l'article 15 de la convention.

ARTICLE 5 – Semaine de travail réduite

Le professionnel travaillant selon une semaine de travail réduite est régi par cette annexe en y apportant les ajustements au prorata du temps travaillé.

ARTICLE 1 - Application des dispositions prévues à l'annexe « E »

- a) Les expressions utilisées dans cette annexe ont la même signification que celles utilisées dans la convention.
- b) Le professionnel temporaire est assujetti aux conditions de travail prévues à cette annexe.
- c) Malgré les dispositions qui précèdent, le professionnel ayant le statut d'employé temporaire depuis une période continue de deux (2) ans ou plus au 1^{er} mai d'une année bénéficie, en remplacement des avantages prévus aux articles 5, 6 et 7 de cette annexe, des dispositions suivantes de la convention :
 - article 19 – Vacances, **à l'exception de la disposition relative au quantum de vacances en fonction de l'expérience;**
 - article 21 – Congés parentaux;
 - **article 22.08 a), b), c) et d) – Maladies et accidents;**
 - **article 22.24 – Bonification de présence au travail;**
 - article 25 – Assurances collectives;
 - clauses 20.01 à 20.07 - Congés spéciaux;

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.

ARTICLE 2 - Dispositions relatives au cheminement de carrière à la Ville

- 2.01 Pour avoir accès à un poste régulier, le professionnel temporaire doit se qualifier sur un concours interne servant à combler un ou des postes réguliers, au même titre qu'un professionnel permanent, sous réserve de la précision apportée à l'article 11 de la présente annexe quant à l'article 13 de la convention collective.
- 2.02 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 11 de la convention.

ARTICLE 3 - Ancienneté et service continu

- 3.01 Le professionnel temporaire n'acquiert pas de droit d'ancienneté.
- 3.02 Si 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.

- 3.03 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.
- 3.04 Le service continu ainsi reconnu est utilisé aux seules fins de la détermination du quantum de vacances annuelles lorsque le professionnel temporaire devient un employé régulier.

ARTICLE 4 – Droit de rappel

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.

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

Ce droit de rappel est effectif pour une période allant jusqu'à la fin du douzième (12^e) mois suivant l'interruption de service continu.

Tant que le professionnel maintient son droit de rappel, il a l'obligation de maintenir 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.

ARTICLE 5 – Autres congés et avantages sociaux

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 ayant moins de deux (2) ans de service continu au 1^{er} mai d'une année, en même temps que la paie, une gratification égale à 4 % du salaire gagné.

L'Employeur fournit à tout nouveau professionnel temporaire, ainsi qu'aux professionnels temporaires en emploi au moment de la signature de la convention collective, le nom et les coordonnées d'une personne ressource qui travaille pour un fournisseur de services en matière d'assurances collectives.

Le professionnel temporaire ayant moins de deux (2) ans de service continu au 1^{er} mai d'une année et qui effectue en moyenne trente-cinq (35) heures de travail par semaine a droit à un congé continu dont la durée est déterminée à raison d'un (1) jour ouvrable pour chaque mois de service continu sans que la durée totale excède dix (10) jours pour les professionnels ayant moins d'un (1) an de service continu et quinze (15) jours après un (1) an de service continu.

Le solde de vacances est payé lors du départ ou de la fin de contrat professionnel temporaire.

ARTICLE 6 – Congés familiaux

6.01 En conformité avec les dispositions prévues à la *Loi sur les normes du travail*, le professionnel temporaire peut s'absenter du travail dans les cas suivants :

- a) à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur : **deux (2) jours** sans réduction de salaire et **trois (3)** autres jours sans salaire;
- b) à l'occasion du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants de même que du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur de son conjoint : un (1) jour sans salaire;
- c) à l'occasion de son mariage ou union civile: un (1) jour sans réduction de salaire;
- d) à l'occasion du mariage de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint : un (1) jour sans salaire.

6.02 Le professionnel temporaire peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours, à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant. Les deux (2) premiers jours d'absence sont rémunérés si la salariée ou le salarié a soixante (60) jours de service continu.

Ce congé peut être fractionné en jours à la demande du professionnel temporaire. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de sa mère ou de son père.

Toutefois, le professionnel temporaire qui adopte l'enfant de son conjoint ne peut s'absenter du travail que pendant deux (2) jours, sans salaire.

6.03 Le professionnel temporaire peut s'absenter du travail pendant dix (10) jours par année, sans salaire, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur lorsque sa présence est nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle. Il doit avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations et pour limiter la durée du congé.

Ce congé peut être fractionné en jours. Un jour peut aussi être fractionné si l'Employeur y consent.

6.04 Dans les cas prévus aux clauses 6.01 a) et b), 6.02 et 6.03, le professionnel temporaire doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible. Dans les cas prévus aux clauses 6.01 c) et d), le professionnel temporaire doit aviser l'Employeur de son absence au moins une (1) semaine à l'avance.

ARTICLE 7 – Congés parentaux

Le professionnel temporaire bénéficie des dispositions de la *Loi sur les normes du travail*.

ARTICLE 8 – Maladies et accidents imputables au travail

Dans le cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail, le professionnel temporaire bénéficie des dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

ARTICLE 9 – Salaires

Le professionnel temporaire est rémunéré sur une base horaire, suivant les échelles de traitements prévues à l'annexe « A » de la convention.

ARTICLE 10 – Perfectionnement

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

De plus, 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 11 – 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 :

1. Objet;
3. Libérations syndicales;
4. Retenue de la cotisation des membres;
9. Traitements;
13. Postes vacants : *sous réserve des règles de sélection relatives à l'ancienneté prévues au premier paragraphe de la clause 13.04, compte tenu des dispositions de l'article 3.01 de la présente annexe, ainsi que des alinéas a) et b) de la clause 13.04;*
14. Heures de travail;
15. Temps ouvrant droit à compensation et indemnité de disponibilité;
16. Procédure de grief, de mécontentement et d'arbitrage (en ce qui concerne les conditions la ou le régissant);
17. Mesures disciplinaires;
18. Jours fériés et chômés;
22. Maladies et accidents : *là où les dispositions s'appliquent;*
- 23.03 Congés pour affaires publiques;**
27. Protection judiciaire;
28. Responsabilité professionnelle;
29. Indemnités pour l'utilisation d'une automobile, pour le transport et le stationnement;
30. Déplacements occasionnels en automobile;
31. Santé et sécurité au travail;
33. Ordres professionnels et associations professionnelles

1. Financement du régime

Les règles de partage des indemnités s'établissent comme suit :

<u>Employés actifs</u>	<u>Part de l'Employeur</u>
Assurance vie de base	50 %
Assurance vie facultative	0 %
Assurance invalidité de courte durée	100 %
Assurance invalidité de longue durée	100 %
Assurance santé	50 %*
 <u>Employés retraités</u>	 <u>Part de l'Employeur</u>
Assurance vie de base	100 %
Assurance santé	
• avant le 1 ^{er} juin 2006	50 %
• le 1 ^{er} juin 2006 et après	30 %

Même si le partage d'indemnités est tel qu'établi ci-haut, les parties conviennent d'analyser les règles d'optimisation fiscales afin de réduire les avantages imposables aux employés.

2. Principales dispositions du régime

Les principales modalités du régime sont les suivantes :

Admissibilité :

Employé régulier

Assurance vie :	dès l'embauche
Assurance invalidité :	dès l'embauche
Assurance santé :	dès l'embauche

Employé temporaire

Assurance vie :	pas admissible
Assurance invalidité de courte durée :	après avoir complété 2 ans de service continu ou plus au 1^{er} mai d'une année**
Assurance invalidité de longue durée :	pas admissible**
Assurance santé :	après avoir complété 2 ans de service continu ou plus au 1 ^{er} mai d'une année

Nonobstant ce qui précède, les employés non réguliers qui étaient couverts par un régime d'assurance collective au 1^{er} février 2006 seront automatiquement admissibles aux garanties du nouveau régime.

* Les coûts relatifs au programme d'aide aux employés sont à la charge de l'Employeur.

** L'employé temporaire a droit aux avantages prévus à l'article 1 de l'Annexe « E » de la convention collective entre l'Employeur et l'Alliance des professionnels et des professionnelles de la Ville de Québec.

Assurance vie :

Employés actifs :	2 fois le salaire annuel
Employés retraités :	20 % du maximum des gains admissibles de la RRQ à la date du décès

Assurance santé :

➤ Pas de franchise et frais remboursables à 100 %

- ❖ Hospitalisation jusqu'à concurrence du coût d'une chambre semi-privée
- ❖ Institution pour convalescence jusqu'à concurrence du montant d'une chambre semi-privée
- ❖ Séjour en clinique privée spécialisée dans le traitement de l'alcoolisme, de toxicomanie ou de jeu compulsif jusqu'à concurrence d'un maximum de 60 \$/jour et 2 500 \$ viager par assuré
- ❖ Chiropraticien jusqu'à concurrence d'un maximum de remboursement de 30 \$ par traitement, maximum de 750 \$ par année civile par assuré (incluant un maximum de remboursement de 30 \$ pour les radiographies)
- ❖ Podiatres, ostéopathes et naturopathes jusqu'à concurrence d'un maximum de remboursement de 30 \$ par traitement par assuré
- ❖ Assurance voyage
 - Les frais usuels et raisonnables par suite d'une situation d'urgence résultant d'un accident ou d'une maladie survenus alors que l'assuré est temporairement (le séjour ne doit pas excéder six (6) mois consécutifs) à l'extérieur de sa province de résidence et à la condition que l'assuré soit couvert par la Régie de l'assurance maladie du Québec.
 - Les prestations sont accordées en supplément des prestations prévues par les programmes gouvernementaux.
 - Le remboursement maximal par assuré est de 1 000 000 \$ viager.

➤ 80 % **jusqu'au maximum annuel à déboursier selon le Régime général d'assurance médicaments (RGAM)** et 100 % de l'excédent

- ❖ Médicaments qui ne peuvent être obtenus que sur ordonnance d'un médecin
- ❖ Carte de paiement **direct**

- Frais remboursés à 80 %

- | | |
|---|--|
| ❖ Physiothérapeutes | 1 seul traitement par jour |
| ❖ Ergothérapeutes, orthophonistes et audiologistes | 1 seul traitement par jour |
| ❖ Psychiatres, psychanalystes, Psychologues (incluant psychothérapeutes) et travailleurs sociaux | à raison d'une visite par jour sujet à un maximum admissible de 1 000 \$ par année civile par spécialiste par assuré |
| ❖ Acupuncteurs, orthothérapeutes, massothérapeutes et kinésithérapeutes | jusqu'à concurrence d'un maximum de remboursement de 30 \$ par traitement et d'un remboursement maximum de 500 \$ par assuré par année civile pour chacun des spécialistes |
| ❖ Les honoraires d'infirmiers ou d'infirmiers auxiliaires pour soins médicaux rendus | jusqu'à concurrence d'un maximum licenciés admissible de 200 \$ par jour, maximum de remboursement de 4 000 \$ par année civile, par assuré |

➤ Programme d'aide aux employés

modalités du programme offert par l'Employeur

➤ Invalidité de courte durée :

Délai de carence :

- accident : 0 jour
- hospitalisation : 0 jour
- maladie : 0 jour

Période de prestations : 26 semaines

Montant des 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

Durée des prestations : jusqu'à l'âge présumé de la retraite étant défini comme suit :

l'âge auquel l'employé a cumulé 30 années de participation dans un régime de retraite à prestations déterminées (donnant droit à des crédits de rente de 70 %) sujet à un âge minimum de 60 ans et un âge maximum de 65 ans selon la première éventualité.

Montant des prestations : 70 % du salaire hebdomadaire

Indexation : **après trois (3) ans d'invalidité et annuellement par la suite selon l'excédent de l'inflation sur 1,5 %**

Prestations imposables : oui

3. Preneur des contrats

L'Employeur est le preneur des contrats d'assurance.

4. Règles de transition

Pour les employés absents du travail au **31 décembre 2018** pour cause d'invalidité :

- les protections de remplacement du revenu de courte durée, d'assurance salaire de longue durée ainsi que d'assurance vie seront maintenues selon les règles applicables à la date de début de l'invalidité tant que l'employé demeure invalide pour la même invalidité.

**ANNEXE « G » 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 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 17H30 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 7H30 et après 17H30 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 1^{er} 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 versée 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.

LETTRE D'ENTENTE 4 - MESURES TRANSITOIRES POUR LE QUANTUM DES VACANCES

LETTRE D'ENTENTE ENTRE LA VILLE DE QUÉBEC ET L'ALLIANCE DES PROFESSIONNELS ET DES PROFESSIONNELLES DE LA VILLE DE QUÉBEC

CONSIDÉRANT les discussions tenues dans le cadre du renouvellement de la convention collective;

CONSIDÉRANT que les parties ont convenu de reconnaître, à l'embauche, l'expérience professionnelle antérieure aux fins de l'établissement du quantum de vacances tel que prévu à l'article 19 de la convention collective;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de prévoir une mesure transitoire pour les professionnels réguliers et permanents déjà à l'emploi à la Ville de Québec;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Au 1^{er} mai 2020, les professionnels réguliers et permanents ayant été intégrés aux échelons salariaux correspondants à 120 mois et plus lors de leur embauche et ayant moins de 4 ans de service continu verront leur quantum de vacances être ajusté selon ce qui est le plus avantageux entre :

- Le quantum qu'ils auraient reçu à leur embauche ;
ou
- Le quantum correspondant à leur progression en fonction de leur service continu.

**LETTRE D'ENTENTE 5 - ÉTAT D'URGENCE LOCAL ET PROGRAMME DE VOLONTARIAT
POUR L'INTERVENTION EN ASSISTANCE EXTERNE**

**LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
LA VILLE DE QUÉBEC
ET
L'ALLIANCE DES PROFESSIONNELS ET DES PROFESSIONNELLES
DE LA VILLE DE QUÉBEC**

CONSIDÉRANT les discussions tenues dans le cadre du renouvellement de la convention collective;

CONSIDÉRANT que les parties reconnaissent l'importance des enjeux relatifs à l'état d'urgence local et au programme de volontariat pour l'intervention en assistance externe;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Les parties s'engagent à poursuivre les discussions entamées lors du renouvellement de la convention collective au sujet de l'état d'urgence local et au programme de volontariat pour l'intervention en assistance externe, et ce, dans les six (6) mois de la signature de la convention collective.

**LETTRE D'ENTENTE 6 - MESURES TRANSITOIRES
CONGÉS PARENTAUX ET CONGÉS À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**

**LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
LA VILLE DE QUÉBEC
ET
L'ALLIANCE DES PROFESSIONNELS ET DES PROFESSIONNELLES
DE LA VILLE DE QUÉBEC**

CONSIDÉRANT les discussions tenues dans le cadre du renouvellement de la convention collective concernant le congé partiel sans traitement de deux jours et demi (2 ½) par semaine prolongeant un congé parental (article 21.29 b de la convention collective en vigueur jusqu'au 31 décembre 2018);

CONSIDÉRANT les discussions tenues dans le cadre du renouvellement de la convention collective concernant le régime de congé autofinancé (annexe F et F-1 de la convention collective en vigueur jusqu'au 31 décembre 2018);

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Les ententes en cours à la date de la signature de la nouvelle convention collective relativement à ces congés demeureront en vigueur jusqu'à leur date d'échéance prévue.

LISTE DES EMPLOYÉS TEMPORAIRES DONT LE STATUT EST RÉGULARISÉ

ID	Nom	Prénom	Date service	Description du service ou de l'arrondissement	Titre d'emploi
081131	BEAUMONT	DAVID	2011-01-17	TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION	CONS. EN SYSTEMES D'INFORMATION
130703	BELITE	SERGE	2014-06-25	TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION	CONS. EN TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION
078250	BERGERON	JULIEN	2014-04-28	EXPOCITÉ	REPR. AUX COMMANDITES
109558	BOUFFARD	CHRISTIAN	2013-01-21	TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION	CONS. EN SYSTEMES D'INFORMATION
035329	CHEVALIER	ALAIN	2014-04-24	PRÉVENTION ET QUALITÉ DU MILIEU	CONS. EN ENVIRONNEMENT
067241	DA SILVA	REGINALDO	2011-06-27	TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION	CONS. EN TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION
087033	D'Aoust	MYLENE	2013-11-11	PROJETS INDUSTRIELS ET VALORISATION	CONS. EN ENVIRONNEMENT
036008	DORE	GENEVIEVE	2009-02-16	BUREAU DES GRANDS EVENEMENTS	CONS. AU CINEMA ET A LA TELEVISION
105529	DROUINAUD	ROGGY	2012-10-28	TRAITEMENT DES EAUX	CHIMISTE
077456	GAGNE	MICHEL-AUBERT	2010-10-04	TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION	CONS. EN SYSTEMES D'INFORMATION
072179	GUILLEMETTE	STEEVE	2010-06-14	TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION	CONS. EN SYSTEMES D'INFORMATION
089521	KOULOURIS	NICOLAS	2011-10-17	TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION	CONS. EN SYSTEMES D'INFORMATION
070863	LA HAYE	VINCENT	2010-09-27	TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION	CONS. EN SYSTEMES D'INFORMATION
092210	LATRECHE	FARID	2013-09-30	TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION	CONS. EN SYSTEMES D'INFORMATION
084166	LEBEL	CAROLINE	2011-04-28	TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION	CONS. EN TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION
130193	MATTE	STEPHANE	2014-05-26	GESTION DES IMMEUBLES	ARCHITECTE
087754	M'HASSNI	FAYCAL	2013-02-18	TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION	CONS. EN SYSTEMES D'INFORMATION
095140	MIMEAULT	DENIS	2012-03-25	PRÉVENTION ET QUALITÉ DU MILIEU	CONS. EN ENVIRONNEMENT
071700	NOLIN	DAVID	2010-10-04	TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION	CONS. EN SYSTEMES D'INFORMATION
128808	OLIVIER	JEAN-FRANCOIS	2014-06-16	TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION	CONS. EN SYSTEMES D'INFORMATION
087387	PEDNEAULT	FRANCOIS	2011-08-15	TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION	CONS. EN SYSTEMES D'INFORMATION
084264	PELLETIER	ANNE	2014-04-28	INTERACTION CITOYENNE	CONS. EN CONSULTATIONS PUBLIQUES
076753	RAMDANI	MUSTAPHA	2014-05-11	PRÉVENTION ET QUALITÉ DU MILIEU	CONS. EN ENVIRONNEMENT
112772	RUBIANO	MARYSELA	2014-03-31	PLANIFICATION DE L'AMÉNAGEMENT ET DE L'ENVIRONNEMENT	CONS. EN ENVIRONNEMENT
068303	TURCOTTE	FREDERIC	2010-02-01	TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION	CONS. EN SYSTEMES D'INFORMATION
039901	VEILLETTE	AUDREE	2011-07-18	OFFICE DU TROURISME DE QUÉBEC	CONS. EN COMMUNICATIONS

INDEX

A

ADMISSION ET PROGRESSION DANS L'EMPLOI D'ÉVALUATRICE OU D'ÉVALUATEUR	76
ANCIENNETÉ	16
ASSURANCES COLLECTIVES	49

C

CHANGEMENTS TECHNIQUES ET TECHNOLOGIQUES, FUSIONS ET AUTRES TRANSFORMATIONS	55
CHEF D'ÉQUIPE	77
COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES	9
CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES S'APPLIQUANT AU PROFESSIONNEL À DEMI TEMPS OU TRAVAILLANT SELON UNE SEMAINE DE TRAVAIL RÉDUITE	67
CONDITIONS DE TRAVAIL S'APPLIQUANT AU PROFESSIONNEL TEMPORAIRE	68
CONDITIONS POUR L'OBTENTION DES CONGÉS	49
CONGÉS PARENTAUX	33
CONGÉS POUR AFFAIRES PUBLIQUES	48
CONGÉS SPÉCIAUX ET CONGÉS SANS SOLDE	32

D

DÉCLARATION DU PROFESSIONNEL EN CAS D'ABSENCE DU TRAVAIL PAR SUITE D'UN ACCIDENT D'AUTOMOBILE	66
DÉCLARATION DU PROFESSIONNEL EN CAS D'ABSENCE DU TRAVAIL PAR SUITE D'UN ACCIDENT HORS DU TRAVAIL	65
DÉFINITIONS	5
DÉPLACEMENTS OCCASIONNELS EN AUTOMOBILE	54
DROITS ACQUIS	58
DURÉE DE LA CONVENTION	59

E

ÉCHELLE DE TRAITEMENTS	61
ÉTAT D'URGENCE LOCAL ET PROGRAMME DE VOLONTARIAT POUR L'INTERVENTION EN ASSISTANCE EXTERNE	84
ÉVALUATION DES EMPLOIS	10

F

FORMATION, PERFECTIONNEMENT	15
-----------------------------	----

H

HEURES DE TRAVAIL	18
HORAIRES PARTICULIERS DES CONSEILLERS EN CONSULTATIONS PUBLIQUES	79

I

INDEMNITÉ POUR L'UTILISATION D'UNE AUTOMOBILE, POUR LE TRANSPORT ET LE STATIONNEMENT	51
INDEMNITÉS POUR L'UTILISATION D'UNE AUTOMOBILE	64

J

JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS	28
------------------------	----

L

LIBÉRATIONS SYNDICALES	7
------------------------	---

M

MALADIES ET ACCIDENTS	40
MESURES DISCIPLINAIRES	26
MESURES TRANSITOIRES - CONGÉS PARENTAUX ET CONGÉS À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	85
MESURES TRANSITOIRES DÉCOULANT DE LA CRÉATION DE LA NOUVELLE VILLE DE QUÉBEC	59
MESURES TRANSITOIRES POUR LE QUANTUM DES VACANCES	83

N

NOMENCLATURE DES EMPLOIS	62
--------------------------	----

O

OBJET DE LA CONVENTION	5
ORDRES PROFESSIONNELS ET ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES	58

P

PERMANENCE	10
POSTES VACANTS	17
PROCÉDURE DE GRIEF, DE MÉSENTENTE ET D'ARBITRAGE	25
PROTECTION JUDICIAIRE	50

R

RÉGIME D'ASSURANCES COLLECTIVES	72
RÉGIME DE RETRAITE	49
REMPLACEMENT TEMPORAIRE	17
RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE	50
RETENUE DE LA COTISATION DES MEMBRES	8

S

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	54
------------------------------	----

T

TEMPS OUVRANT DROIT À COMPENSATION ET INDEMNITÉ DE DISPONIBILITÉ	23
TRAITEMENTS	13
TRANSMISSION DE DOCUMENTS	8

V

VACANCES ANNUELLES	30
--------------------	----