



sommaire décisionnel

IDENTIFICATION

Numéro : RH2014-164

Date : 27 Février 2014

Unité administrative responsable Ressources humaines

Instance décisionnelle Conseil d'agglomération de Québec

Date cible :

Projet

Objet

Approbation de la lettre d'entente présentant les résultats de l'exercice de la classification des emplois pour le groupe des professionnels syndiqués, mise en vigueur de la nouvelle nomenclature des emplois et structure salariale, correction des rangements temporaires et autorisation de procéder aux versements des correctifs salariaux

Code de classification

No demande d'achat

EXPOSÉ DE LA SITUATION

Le 23 novembre 2005, la Ville de Québec et l'Alliance des professionnels et professionnelles de la Ville de Québec convenaient, dans le cadre de la signature de la convention collective, de procéder à l'évaluation de tous les emplois professionnels en vue, d'une part, de corriger le rangement temporaire de l'emploi occupé par certains employés et, d'autre part, d'établir l'équité interne en modifiant si nécessaire le rangement des emplois les uns par rapport aux autres.

Ces engagements pris par les parties s'ajoutent aux obligations découlant des dispositions de la Loi sur l'équité salariale qui contraint les municipalités fusionnées à réaliser l'exercice d'équité salariale au plus tard le 21 novembre 2005.

D'importants travaux ont été réalisés par le comité paritaire d'évaluation des emplois afin de donner suite à plusieurs dispositions de la convention collective concernant la correction du rangement temporaire et la mise en place d'un nouveau plan de classification.

Ainsi, conformément à l'article 8 et à la clause 36.03 de la convention collective, la Ville et l'Alliance ont convenu de mettre en application un plan de classification qui vise à revoir chacun des emplois figurant à la convention collective. La mise en plan d'un nouveau plan de classification permet d'assurer l'équité interne entre les différents emplois professionnels et permet de corriger le rangement temporaire des emplois qui a été établi lors des fusions municipales. Advenant le cas où un emploi serait évalué à la hausse par rapport au rangement actuel, l'Employeur devra verser une rétroactivité à compter du 30 mai 2004.

Au début de l'année 2006, alors que s'amorçaient les travaux du comité d'évaluation, le groupe des professionnels comptait environ 368 employés permanents, réguliers et temporaires. La nomenclature des emplois comptait 67 titres d'emplois répartis en cinq classes.

Les travaux du comité d'évaluation ont débuté en 2006 mais ils ont été suspendus à compter du 4 juillet 2007 à la suite du dépôt d'un grief (PRO-0028-2007).

Un comité a été formé afin de réaliser les opérations de correction des rangements temporaires, d'équité salariale et d'équité interne. Les dispositions de la Loi sur l'équité salariale ont été respectées lors de la formation de ce comité qui comporte quatre représentants de l'Alliance des professionnels et deux représentants de la Ville de Québec.

Aux fins de procéder à l'évaluation des emplois, le comité a adopté un plan d'évaluation comprenant quatre facteurs d'évaluation, ce qui est conforme à la Loi sur l'équité salariale. Ces quatre facteurs ont été subdivisés en 14 sous-facteurs et une valeur a été identifiée pour chacun des sous-facteurs (annexe 1 - Plan d'évaluation). La valeur relative à chacun des sous-facteurs a fait l'objet d'une entente au sein du comité d'évaluation (annexe 2 - Grille de pondération).

À l'été 2007, tous les employés professionnels de la Ville de Québec ont été invités à rédiger une description sommaire de leur emploi et à remplir un questionnaire d'analyse aux fins d'évaluation de leur emploi. Les gestionnaires ont été mis à contribution à cette étape puisqu'ils ont eu l'occasion de commenter les questionnaires complétés par les employés. Au total, 316 employés professionnels ont participé à cette opération de cueillette de données.

Une entente est intervenue le 1er décembre 2009 concernant le grief PRO-0028-2007. Les travaux ont

IDENTIFICATION	Numéro : RH2014-164 Date : 27 Février 2014
Unité administrative responsable Ressources humaines	
Instance décisionnelle Conseil d'agglomération de Québec	Date cible :
Projet	
Objet Approbation de la lettre d'entente présentant les résultats de l'exercice de la classification des emplois pour le groupe des professionnels syndiqués, mise en vigueur de la nouvelle nomenclature des emplois et structure salariale, correction des rangements temporaires et autorisation de procéder aux versements des correctifs salariaux	
EXPOSÉ DE LA SITUATION	
<p>donc repris le 12 janvier 2010.</p> <p>Le premier volet des travaux du comité a consisté à prendre connaissance des questionnaires remplis par les employés et des profils d'emploi ainsi que de procéder à l'évaluation formelle des emplois et à la contre-validation des résultats d'évaluation. Cette opération a servi à attribuer une cote pour chacun des sous-facteurs, puis à calculer le pointage global de chacun des emplois. Dans plusieurs cas, des informations additionnelles ont dû être recueillies auprès des gestionnaires afin de permettre au comité de développer une vision commune des emplois à évaluer.</p> <p>Il importe ici de noter que, dans le cadre de l'ensemble de ses travaux, le comité a pris un certain nombre de décisions ayant pour effet d'éliminer, de regrouper, de scinder ou de créer des emplois. Ces décisions ont été prises sur la base des résultats d'évaluation, tout en tenant compte de la réalité et des besoins de l'organisation.</p> <p>De plus, en avril 2011, le comité a procédé à la mise à jour des questionnaires qui ont été remplis en 2007 pour les employés qui considéraient que leur emploi avait évolué de façon significative depuis cette date.</p> <p>Pendant cette période d'évaluation, il a été possible de réaliser les travaux en lien avec la Loi sur l'équité salariale. Ainsi, le 24 novembre 2010, le conseil d'agglomération a approuvé les résultats de l'exercice de l'équité salariale (CA-2010-0442). De plus, le 13 juin 2012, le conseil d'agglomération a approuvé les résultats du maintien de l'équité salariale (CA-2012-0260).</p> <p>La nouvelle nomenclature des emplois est le résultat de ces travaux (Annexe 3 - Nouvelle nomenclature des emplois professionnels). Ainsi, à ce jour, la nouvelle nomenclature compte 71 titres d'emploi pour un effectif d'environ 513 employés permanents, réguliers et temporaires répartis en sept classes.</p> <p>Après discussion, une entente de principe est intervenue le 19 décembre 2013 entre les représentants de la Ville et ceux de l'Alliance des professionnels concernant la mise en place d'une nouvelle structure salariale et les modalités du versement des sommes à verser rétroactivement (Annexe 4 - Entente de principe).</p> <p>Le 30 janvier 2014, cette entente de principe a été présentée et acceptée par l'ensemble des professionnels lors d'une assemblée générale de l'Alliance des professionnels.</p> <p>Cette entente spécifie également les ajustements salariaux pour chacun des emplois (annexe 5 - Ajustements salariaux par emplois) et la mise en place d'une nouvelle structure salariale pour l'année 2010 (annexe 6 - Structure salariale 2010).</p> <p>Selon les termes de la convention collective, l'application de cette nouvelle nomenclature est rétroactive au 30 mai 2004. Pour les employés dont l'emploi est visé par une modification à la hausse, des ajustements devront leur être versés dans l'éventualité où l'on constaterait un écart entre les gains salariaux qu'ils auraient dû obtenir et les gains salariaux obtenus dans les faits. Par ailleurs, l'application de la nomenclature corrigée aura pour effet d'augmenter la masse salariale récurrente de 589 433 \$ pour l'année 2014, ce qui représente une augmentation de la masse salariale de 1,767 %.</p> <p>Également, l'entente de principe prévoit que les sommes rétroactives seront versées par étalement pour les années 2004 à 2009 inclusivement.</p> <p>Le coût total de l'opération de la mise en place d'un nouveau plan de classification pour le personnel professionnel est évalué à 4 064 457 \$ après avoir appliqué les ajustements pour chacun des emplois</p>	



sommaire décisionnel

IDENTIFICATION

Numéro : RH2014-164

Date : 27 Février 2014

Unité administrative responsable Ressources humaines

Instance décisionnelle Conseil d'agglomération de Québec

Date cible :

Projet

Objet

Approbation de la lettre d'entente présentant les résultats de l'exercice de la classification des emplois pour le groupe des professionnels syndiqués, mise en vigueur de la nouvelle nomenclature des emplois et structure salariale, correction des rangements temporaires et autorisation de procéder aux versements des correctifs salariaux

EXPOSÉ DE LA SITUATION

prévus à l'annexe 5 (ajustements salariaux par emplois) ainsi que la formule d'étalement qui a été entendue entre les parties, tel qu'indiqué à l'entente de principe (Annexe 4).

Estimation des coûts :

Année	Masse	Coût estimé par année	Proposition	Coût
	salariale	avant étalement	d'étalement	par année
2004.....	14 909 937 \$	302 224 \$	15 %	45 333 \$
2005	22 364 909 \$	453 336 \$	31 %	140 534 \$
2006	24 322 531 \$	493 017 \$	44 %	216 927 \$
2007	25 592 643 \$	518 762 \$	58.5 %	303 475 \$
2008	26 666 314 \$	540 526 \$	77 %	416 205 \$
2009	29 538 214 \$	598 739 \$	90 %	538 865 \$
2010	31 318 185 \$	634 819 \$	100 %	634 819 \$
2011	33 357 857 \$	589 433 \$	100 %	589 433 \$
2012.....	33 357 857 \$	589 433 \$	100 %	589 433 \$
2013.....	33 357 857 \$	589 433 \$	100 %	589 433 \$
Total		5 309 722 \$		4 064 457 \$

Total des correctifs à verser = 4 064 457 \$ + avantages sociaux.

Il faut comprendre qu'il s'agit d'une estimation qui ne tient pas compte de chaque personne, des modifications à l'effectif et des mouvements de personnel durant la période visée. Ces travaux de calcul et de versement des correctifs salariaux seront effectués en collaboration avec la Section de la paie et le Service des technologies de l'information et des télécommunications.

Il importe ici de noter que cette évaluation des coûts et des correctifs pourrait subir de légères modifications puisque, en vertu de la lettre d'entente annexée au présent sommaire, les employés pourront faire des demandes de révision après réception des résultats.

Dans le cas où l'exercice de la classification des emplois a pour effet de modifier à la baisse le classement d'un emploi, la convention collective prévoit que le nouveau classement prend effet au moment de la modification et que le salaire des employés visés est protégé, le cas échéant.

Également, étant donné que la convention collective se doit d'être amendée, les parties ont convenu de rédiger une lettre d'entente relative à l'application du plan de classification des emplois (annexe 7 - Lettre d'entente - Classification des emplois). Les faits saillants de l'entente sont les suivants :

- Nomenclature des emplois et échelle de traitement
- Modalité à respecter pour porter le titre de chef d'équipe
- Versement des sommes à verser rétroactivement
- Intégration dans l'échelle salariale
- Protection des droits salariaux des avocats et des notaires
- Processus de révision
- Modification à la convention collective actuelle

Également, les parties doivent convenir d'une lettre d'entente distincte (annexe 8) visant à modifier le texte de la convention collective pour donner suite à la lettre d'entente relative à l'application du plan de classification des emplois (annexe 7).

IDENTIFICATION**Numéro :** RH2014-164**Date :** 27 Février 2014**Unité administrative responsable** Ressources humaines**Instance décisionnelle** Conseil d'agglomération de Québec**Date cible :****Projet****Objet**

Approbation de la lettre d'entente présentant les résultats de l'exercice de la classification des emplois pour le groupe des professionnels syndiqués, mise en vigueur de la nouvelle nomenclature des emplois et structure salariale, correction des rangements temporaires et autorisation de procéder aux versements des correctifs salariaux

EXPOSÉ DE LA SITUATION

L'annexe 8.1 prévoit l'ensemble des modifications à apporter à la convention collective à la suite de la mise en application du plan de classification des emplois. Ainsi, voici les principaux articles de la convention collective qui doivent être amendés :

- Article 2 (définition)
- Article 8 (évaluation des emplois)
- Article 9 (traitements)
- Annexe A (nomenclature des titres d'emplois)
- Annexe A-2 (échelles de traitement)
- Lettre d'entente no 1 (critères - chef d'équipe)
- Lettre d'entente no 4 (échelles de traitement applicables aux avocats et notaires)

Par ailleurs, d'importants travaux sont requis pour la mise en oeuvre de ces résultats, dont les suivants :

- Mise en place d'un plan de communication à l'intention des gestionnaires, des employés et de la population
- Tournée d'information auprès des gestionnaires
- Mise en place de mesures de soutien à l'intention des gestionnaires
- Rédaction de profils d'emplois
- Mise en place d'une boîte courriel pour répondre aux questionnements des employés et gestionnaires
- Production d'un historique d'emploi rétroactif au 30 mai 2004 pour tous les employés professionnels
- Analyse des données, production et envoi d'une fiche individuelle à chaque employé
- Modification de la nomenclature des emplois
- Calcul et versement des correctifs salariaux
- Mise à jour du système VIP

DÉCISION(S) ANTÉRIEURE(S)**ANALYSE ET SOLUTIONS ENVISAGÉES****RECOMMANDATION**

D'approuver la modification de la nomenclature des emplois prévue à la convention collective selon l'annexe 3;

D'approuver l'entente de principe du 19 décembre 2013 intervenue entre les représentants de la Ville de Québec et les représentants de l'Alliance de professionnels selon l'annexe 4 - Entente de principe;

D'autoriser le versement des ajustements salariaux estimés à 4 064 457\$ représentant les résultats de l'exercice de la classification des emplois professionnels syndiqués, de la mise en vigueur de nouvelle nomenclature et de la structure salariale, de la correction des rangements temporaires prévus pour chaque emploi selon l'annexe 5;

D'approuver la modification de la structure salariale 2010 prévue à la convention collective selon l'annexe 6;

D'autoriser les représentants de la Ville à signer la lettre d'entente relative à l'application du plan de classification des emplois selon l'annexe 7;

D'autoriser les représentants de la Ville à signer la lettre d'entente visant à donner suite à la lettre d'entente relative à l'application du plan de classification des emplois selon les annexes 8 et 8.1;



sommaire décisionnel

IDENTIFICATION	Numéro : RH2014-164 Date : 27 Février 2014
Unité administrative responsable Ressources humaines	
Instance décisionnelle Conseil d'agglomération de Québec	Date cible :
Projet	
Objet Approbation de la lettre d'entente présentant les résultats de l'exercice de la classification des emplois pour le groupe des professionnels syndiqués, mise en vigueur de la nouvelle nomenclature des emplois et structure salariale, correction des rangements temporaires et autorisation de procéder aux versements des correctifs salariaux	
RECOMMANDATION D'approuver les résultats de l'exercice de la mise en place d'un nouveau plan de classification du groupe des professionnels syndiqués et autorisation de procéder au versement des correctifs salariaux.	
IMPACT(S) FINANCIER(S) Les crédits nécessaires pour les années 2004 à 2013 devront être puisés à la réserve créée à cette fin. 11-00000-0000000-00-531117-0-0000 - Réserve pour salaires et avantages sociaux à payer. Pour l'année 2014, les crédits nécessaires seront puisés au budget de fonctionnement des unités administratives appropriées après virement budgétaire en provenance des Frais généraux - autres frais - rémunération - provision 11-99999-9230400-01-219100-0-0000.	
ÉTAPES SUBSÉQUENTES	
ANNEXES Annexe 1_Plan d'évaluation (électronique) Annexe 2_Pondération des facteurs (électronique) Annexe 3_Nomenclature des emplois (électronique) Annexe 4_Entente de principe (électronique) Annexe 5_Pourcentage d'ajustement (électronique) Annexe 6_Structure salariale (électronique) Annexe 7_Lettre d'entente pour application du plan de classification (électronique) Annexe 8_Lettre d'entente pour modification convention (électronique) Annexe 8.1_Modification de la convention (électronique)	
VALIDATION	
Intervenant(s) Carmen Hallé	Intervention Signé le Favorable 2014-03-21
Par Serge Lizotte	Finances
Responsable du dossier (requérant) Jonathan Maheux	Favorable 2014-03-19
Approbateur(s) - Service / Arrondissement Michèle Bilodeau Benoît Richer	Favorable 2014-03-21 Favorable 2014-03-20
Cosignataire(s)	



sommaire décisionnel

IDENTIFICATION

Numéro : RH2014-164
Date : 27 Février 2014

Unité administrative responsable Ressources humaines

Instance décisionnelle Conseil d'agglomération de Québec

Date cible :

Projet
Objet

Approbation de la lettre d'entente présentant les résultats de l'exercice de la classification des emplois pour le groupe des professionnels syndiqués, mise en vigueur de la nouvelle nomenclature des emplois et structure salariale, correction des rangements temporaires et autorisation de procéder aux versements des correctifs salariaux

Direction générale

André Legault

Favorable 2014-03-21

Résolution(s)

[CE-2014-0423](#)

Date: 2014-03-26

**COMITÉ D'ÉVALUATION
DES EMPLOIS PROFESSIONNELS**

**PLAN D'ÉVALUATION
DES EMPLOIS**

DOCUMENT ADOPTÉ LE 7 AVRIL 2010

RECTIFIÉ LE 14 AVRIL 2010

I. QUALIFICATIONS REQUISES

Sous-facteur 1 : Formation

Ce sous-facteur sert à évaluer les connaissances de base, générales ou spécialisées, nécessaires pour exercer les tâches de l'emploi et non celles détenues par le titulaire de l'emploi.

Niveau 1 : 1^{er} cycle - trois ans – 90 crédits

Niveau 2 : 1^{er} cycle - quatre ans – 120 crédits

Niveau 3 : 2^e cycle (tout diplôme reconnu)

I. QUALIFICATIONS REQUISES (SUITE)

Sous-facteur 2 : Mise à jour des connaissances

Ce sous-facteur sert à évaluer la mise à jour des connaissances requises par les tâches de l'emploi à la suite de changements et d'évolutions d'ordre technique et technologique, administratif ou législatif ou scientifique.

Niveau 1 : Une augmentation mineure des connaissances reliées à l'emploi ayant un impact sur les procédés de travail, sur les façons de faire ou sur les habiletés qui en découlent.

Niveau 2 : Une augmentation importante des connaissances reliées à l'emploi ayant un impact sur les procédés de travail, sur les façons de faire ou sur les habiletés qui en découlent.

Niveau 3 : Une augmentation très importante des connaissances reliées à l'emploi ayant un impact sur les procédés de travail, sur les façons de faire ou sur les habiletés qui en découlent.

Niveau 4 : Une augmentation majeure des connaissances reliées à l'emploi ayant un impact sur les procédés de travail, sur les façons de faire ou sur les habiletés qui en découlent.

I. QUALIFICATIONS REQUISES (SUITE)

Sous-facteur 3 : Expérience

Ce sous-facteur sert à évaluer l'expérience minimale requise à l'exercice normal des tâches de l'emploi. Cette expérience est acquise dans tout travail connexe ou similaire à l'emploi ou dans tout autre travail ou expérience de vie pertinents qui permettent d'acquérir des connaissances normatives ou pratiques.

Niveau 1 : Moins de un an ou stagiaire

Niveau 2 : Un an et plus, mais moins de deux ans

Niveau 3 : Deux ans et plus, mais moins de quatre ans

Niveau 4 : Quatre ans et plus, mais moins de six ans

Niveau 5 : Six ans et plus, mais moins de huit ans

Niveau 6 : Huit ans et plus, mais moins de dix ans

Niveau 7 : Dix ans et plus

- **NOTE** : Un degré additionnel est accordé dans le cas où l'appartenance à une corporation ou à un ordre professionnel est exigée par une loi ou lorsqu'elle est requise par la Ville de Québec aux fins d'occuper un emploi de professionnel.

I. QUALIFICATIONS REQUISES (SUITE)

Sous-facteur 4 : Coordination et dextérité

Ce sous-facteur sert à évaluer les habiletés physiques et la dextérité manuelle nécessaires à la réalisation des tâches de l'emploi.

- Niveau 1 :** Les tâches comportent l'utilisation d'appareils, de technologies, de machines ou d'instruments qui requièrent **un niveau de dextérité ou de coordination usuel**, tel l'utilisation de clavier, d'appareils ou d'instruments usuels (téléphone, radio, ruban à mesurer...)
- Niveau 2 :** Les tâches comportent l'utilisation d'appareils, de technologies, de machines ou d'instruments qui requièrent **un niveau de dextérité ou de coordination moyen**.
- Niveau 3 :** Les tâches comportent l'utilisation d'appareils, de technologies, de machines ou d'instruments qui requièrent **un niveau de dextérité ou de coordination élevé**.

II. RESPONSABILITÉS ASSUMÉES

Sous-facteur 5 : Responsabilités à l'égard d'un programme ou d'une activité

Ce sous-facteur sert à évaluer le niveau de contribution de l'emploi à l'atteinte des objectifs ou à la réalisation des programmes et des activités de l'organisation. Il sert aussi à évaluer les éventuelles conséquences des décisions prises dans le cadre de l'emploi.

- Niveau 1 :** Les responsabilités relatives à l'emploi ont un impact significatif sur l'atteinte des objectifs du programme ou de l'activité. Les erreurs ont des conséquences significatives sur la planification et le déroulement de programmes ou d'activités, ou sur la qualité des services rendus à la clientèle.
- Niveau 2 :** Les responsabilités relatives à l'emploi ont un impact important sur l'atteinte des objectifs du programme ou de l'activité. Les erreurs ont des conséquences importantes sur la planification et le déroulement de programmes ou d'activités, ou sur la qualité des services rendus à la clientèle.
- Niveau 3 :** Les responsabilités relatives à l'emploi ont un impact très important sur l'atteinte des objectifs du programme ou de l'activité. Les erreurs ont des conséquences très importantes sur la planification et le déroulement de programmes ou d'activités, ou sur la qualité des services rendus à la clientèle.
- Niveau 4 :** Les responsabilités relatives à l'emploi ont un impact majeur sur l'atteinte des objectifs du programme ou de l'activité. Les erreurs ont de graves conséquences sur la planification et le déroulement de programmes ou d'activités, ou sur la qualité des services rendus à la clientèle.

II. RESPONSABILITÉS ASSUMÉES (SUITE)

Sous-facteur 6 : Supervision ou coordination des personnes

Ce sous-facteur sert à évaluer tous les aspects de la coordination ou de la supervision, la nécessité de diriger, d'encadrer, de mobiliser, de former, et sur les responsabilités liées à des activités comme attribuer des tâches, réviser, accepter et rejeter le travail d'autres personnes, internes ou externes.

Niveau 1 : Les tâches de l'emploi nécessitent d'intervenir en matière de familiarisation, d'entraînement et de formation d'autres personnes en lien avec le travail à réaliser.

Niveau 2 : Les tâches de l'emploi nécessitent de distribuer et coordonner le travail à exécuter auprès d'un groupe d'employés tout en veillant au respect des échéances et des normes généralement établies.

Niveau 3 : Les tâches de l'emploi nécessitent de participer ou de réaliser des activités de planification, d'organisation, de supervision du travail et de contrôle selon les exigences établies en matière de délais, de qualité et de rendement.

Titres d'emploi et nombre de personnes sous la responsabilité formelle ou informelle du titulaire

Degré 1 : X personnes/année ou moins

Degré 2 : Au moins X personnes/année, mais moins de X

Degré 3 : X personnes/année ou plus

Note : Dans le cas de mandats externes, il s'agit de la personne qui est en lien direct avec le professionnel ou la professionnelle.

II. RESPONSABILITÉS ASSUMÉES (SUITE)

Sous-facteur 7 : Communication orale et écrite

Ce sous-facteur sert à évaluer le niveau des responsabilités des communications rattachées à l'emploi, qu'elles soient écrites ou verbales, en tenant compte de la nature de la communication, des interlocuteurs visés (élus, collègues, supérieurs hiérarchiques, médias, citoyens, partenaires, fournisseurs), du but, de l'importance et du contexte dans lequel elles s'effectuent.

Niveau 1 : Participer à des entretiens ou à des échanges usuels, ou fournir des informations verbales ou écrites, dans le cadre de comités, de réunions ou autres.

Niveau 2 : Mener des entretiens, fournir des avis, des études ou des recommandations en vue de conseiller ou de guider des personnes dans la résolution de problèmes, en s'appuyant sur son expérience professionnelle ou sur ses connaissances spécialisées.

Niveau 3 : Traiter avec d'autres intervenants en vue de leur faire prendre certaines mesures ou décisions dans le but d'en arriver à une entente ou une solution en faisant valoir des arguments, par raisonnement, par preuve, par présomption ou par assertion, afin que quelque chose s'impose ou soit reconnu comme vrai ou nécessaire.

Niveau 4 : Diriger et conduire des échanges élaborés en vue de mobiliser, concilier ou rallier des intervenants ou groupes de divers niveaux ou de diverses provenances ayant des intérêts divergents.

Ou

Diriger et conduire des échanges élaborés avec des intervenants de haut niveau à propos d'éléments reliés à la mission, à la planification stratégique ou aux moyens à prendre en vue d'atteindre les objectifs de l'organisation.

II. RESPONSABILITÉS ASSUMÉES (SUITE)

Sous-facteur 8 : Responsabilités à l'égard des ressources financières et matérielles

Ce sous-facteur sert à évaluer le niveau des responsabilités attachées à l'emploi vis-à-vis les activités relatives à la gestion (planification, acquisition, répartition, maintien, contrôle et utilisation) des ressources financières (budget et PTI) et matérielles (immeubles, équipements, inventaires...) de l'organisation. Il sert aussi à évaluer les éventuelles conséquences des décisions prises dans le cadre de l'emploi.

- Niveau 1 :** Les tâches de l'emploi ont un impact léger sur les ressources financières ou matérielles de l'organisation. Les erreurs peuvent entraîner des conséquences légères en matière de dépenses additionnelles, de perte de revenus, de dommages au matériel ou aux équipements.
- Niveau 2 :** Les tâches de l'emploi ont un impact modéré sur les ressources financières ou matérielles de l'organisation. Les erreurs peuvent entraîner des conséquences modérées en matière de dépenses additionnelles, de perte de revenus, de dommages au matériel ou aux équipements.
- Niveau 3 :** Les tâches de l'emploi ont un impact important sur les ressources financières ou matérielles de l'organisation. Les erreurs peuvent entraîner des conséquences importantes en matière de dépenses additionnelles, de perte de revenus, de dommages au matériel ou aux équipements.
- Niveau 4 :** Les tâches de l'emploi ont un impact très important sur les ressources financières ou matérielles de l'organisation. Les erreurs peuvent entraîner des conséquences très importantes en matière de dépenses additionnelles, de perte de revenus, de dommages au matériel ou aux équipements.

II. RESPONSABILITÉS ASSUMÉES (SUITE)

Sous-facteur 9 : Responsabilités envers la santé et la sécurité des autres personnes

Ce sous-facteur sert à évaluer le degré de responsabilité à l'égard de la protection des autres personnes, collègues, usagers, citoyens, visiteurs, etc. contre toute forme de danger et de veiller à leur mieux-être.

- Niveau 1 :** Les responsabilités relatives à l'emploi n'ont aucun impact ou ont un impact léger sur la santé et la sécurité des autres personnes. Les erreurs n'ont aucune conséquence ou ont des conséquences légères en termes d'atteinte à la protection, à la santé et à la sécurité des autres personnes.
- Niveau 2 :** Les responsabilités relatives à l'emploi ont un impact modéré sur la santé et la sécurité des autres personnes. Les erreurs ont des conséquences modérées en termes d'atteinte à la protection, à la santé et à la sécurité des autres personnes.
- Niveau 3 :** Les responsabilités relatives à l'emploi ont un impact important sur la santé et la sécurité des autres personnes. Les erreurs ont des conséquences importantes en termes d'atteinte à la protection, à la santé et à la sécurité des autres personnes.
- Niveau 4 :** Les responsabilités relatives à l'emploi ont un impact très important sur la santé et la sécurité des autres personnes. Les erreurs ont des conséquences très importantes en termes d'atteinte à la protection, à la santé et à la sécurité des autres personnes.

III. EFFORTS REQUIS

Sous-facteur 10 : Complexité

Ce sous facteur sert à évaluer le degré de raisonnement et d'innovation nécessaire pour accomplir les tâches de l'emploi. Le raisonnement consiste à identifier les éléments d'une situation, à rechercher des informations utiles et à établir des liens logiques afin de solutionner des problèmes rencontrés. L'innovation se définit comme étant la nouveauté dans les situations rencontrées et les solutions à apporter.

- Niveau 1 :** Les situations à traiter sont récurrentes. Elles nécessitent le traitement d'un nombre d'éléments, de variables et d'informations limité, et ce, par une analyse coutumière.
- Niveau 2 :** Les situations à traiter sont occasionnellement différentes. Elles nécessitent le traitement d'un nombre élevé, mais peu varié d'éléments, de variables et d'informations parfois incomplets, et ce, par une réflexion et une analyse impliquant une recherche limitée.
- Niveau 3 :** Les situations à traiter sont différentes la majorité du temps. Elles nécessitent le traitement d'un nombre élevé et varié d'éléments, de variables et d'informations souvent incomplets, et ce, par une réflexion et une analyse impliquant une recherche poussée.
- Niveau 4 :** Les situations à traiter sont souvent nouvelles. Elles nécessitent une analyse critique et une démarche intellectuelle novatrice. Le travail exige une réflexion et une analyse très approfondies.

III. EFFORTS REQUIS (SUITE)

Sous-facteur 11 : Concentration et attention sensorielle

Ce sous-facteur sert à évaluer le niveau de concentration et d'attention sensorielle habituellement requis pour effectuer les tâches de l'emploi. La concentration est évaluée par l'effort mental requis pour procéder à une analyse ou une réflexion. Le niveau d'attention sensorielle requis est évalué en fonction de la fréquence des interruptions involontaires.

Niveau 1 : Un niveau de concentration moyen est requis afin d'accomplir des tâches nécessitant de consulter, étudier, rédiger ou produire des rapports, des données et des documents divers, d'échanger des informations professionnelles relatives au travail, de traiter des demandes et des informations professionnelles variées.

Niveau 2 : Un niveau de concentration élevé est requis afin d'accomplir des tâches comme déchiffrer et analyser des documents et des données complexes, rédiger des rapports d'expertise, résoudre des problèmes demandant de tenir compte de plusieurs dimensions interreliées, dans le cadre de projets, de processus, de programmes ou de politiques.

Niveau 3 : Un niveau de concentration très élevé et soutenu est requis afin d'accomplir des tâches complexes qui exigent de l'attention à d'infimes détails pour effectuer des recherches poussées ou pour concevoir et mettre en oeuvre des projets, des processus, des programmes ou des politiques.

Tableau de conversion – Interruptions involontaires

Un degré est ajouté si les tâches s'exécutent dans des conditions d'interruptions involontaires fréquentes reliées au travail. On entend par interruption l'obligation de cesser une activité demandant de la concentration pour exécuter une autre activité, ce qui oblige à se concentrer à nouveau pour reprendre l'activité de départ.

III. EFFORTS REQUIS (SUITE)

Sous-facteur 12 : Autonomie

Ce sous-facteur sert à évaluer la latitude d'action ou de décision relative à l'emploi en tenant compte du nombre requis et de la précision des indications, des conseils, des précédents, des méthodes, des politiques et des normes établies ainsi que du niveau de supervision normalement exercé par un supérieur hiérarchique.

- Niveau 1 :** L'exécution des tâches de l'emploi est habituellement guidée par des directives précises dans le cadre de la réalisation d'objectifs. L'employé suit des méthodes de travail, des processus et des étapes de réalisation déterminés. Dès que les cas nécessitent une interprétation, ils sont soumis à une personne ressource (supérieur hiérarchique ou fonctionnel).
- Niveau 2 :** L'exécution des tâches de l'emploi est habituellement guidée par des directives générales dans le cadre de la réalisation d'objectifs. L'employé adapte au besoin des méthodes de travail, des processus et des étapes de réalisation. Les cas inhabituels nécessitant un ajustement sont soumis à une personne ressource (supérieur hiérarchique ou fonctionnel).
- Niveau 3 :** L'exécution des tâches de l'emploi est occasionnellement guidée par des directives générales dans le cadre de la réalisation d'objectifs. L'employé adapte au besoin des méthodes de travail, des processus et détermine les étapes de réalisation. Seuls les cas très inhabituels, majeurs ou nécessitant une dérogation importante sont soumis à une personne ressource (supérieur hiérarchique ou fonctionnel).
- Niveau 4 :** L'exécution des tâches de l'emploi est très rarement guidée par des directives, des méthodes de travail et des processus déterminés. Elle est plutôt guidée par des orientations générales de l'organisation. Seuls les cas ayant une incidence sur des programmes ou objectifs importants des services sont soumis à une personne ressource (supérieur hiérarchique ou fonctionnel).

III. EFFORTS REQUIS (SUITE)

Sous-facteur 13 : Habiletés en relations interpersonnelles

Ce sous-facteur sert à évaluer les habiletés en relations interpersonnelles nécessaires à la réalisation des tâches de l'emploi. On entend par habiletés en relations interpersonnelles les compétences requises pour intervenir auprès de personnes ou de groupes, tant de l'intérieur que de l'extérieur de l'organisation.

- Niveau 1 :** Les tâches nécessitent des habiletés normales et habituelles en matière de relations interpersonnelles. L'emploi requiert que soient établies et maintenues des relations interpersonnelles permettant l'atteinte des objectifs reliés au travail de manière efficace et harmonieuse.
- Niveau 2 :** Les tâches nécessitent des habiletés particulières en matière de relations interpersonnelles. L'emploi requiert que soient déployés de façon habituelle des attitudes et comportements permettant notamment d'intervenir activement dans des situations difficiles ou tendues.
- Niveau 3 :** Les tâches nécessitent des habiletés très développées en matière de relations interpersonnelles. L'emploi requiert de façon habituelle la mise en œuvre d'attitudes et de comportement favorisant la mobilisation des personnes autour de projets ou d'objectifs.

IV. CONDITIONS DE TRAVAIL

Sous-facteur 14 : Conditions psychologiques, physiques et risques inhérents

Ce sous-facteur sert à évaluer les conditions contraignantes et les risques de nature psychologique et physique dans lesquels les tâches de l'emploi sont accomplies.

1. Environnement bruyant : niveau sonore de 85 db ou nécessitant le port d'un équipement de protection auditive
2. Poussière, vapeurs et contaminants : qui oblige à faire de la ventilation ou nécessitant le port d'un équipement de protection
3. Odeurs nauséabondes : odeurs pestilentielles ou infectes
4. Matières dangereuses : obligation de travailler à proximité ou de manipuler des matières identifiées au SIMDUT
5. Saleté : qui affecte la peau ou les vêtements
6. Écarts appréciables de température : qui oblige à passer du chaud au froid (ou l'inverse) de façon rapide et fréquente
7. Niveaux élevés ou bas de température : qui rendent la situation inconfortable ou pénible
8. Échelles, escabeaux et passerelles : qui rendent la situation de travail à risque
9. Espaces clos : avoir à se rendre dans des espaces clos définis selon la Loi sur la santé et la sécurité au travail
10. Conditions de vision difficiles : qui occasionne une fatigue visuelle marquée
11. Conduite de véhicules motorisés : qui expose à la circulation routière et aux accidents
12. Confidentialité des renseignements : qui entraîne des contraintes dans l'accomplissement des tâches
13. Isolement : qui rend les communications avec autrui rares ou difficiles
14. Contraintes de temps : qui ajoutent une contrainte supplémentaire pour satisfaire aux échéances ou aux urgences nombreuses, serrées et simultanées

Annexe 1

IV. CONDITIONS DE TRAVAIL (SUITE)

15. Contacts verbaux inconvenants : qui sont difficiles, conflictuels, qui rendent pénible l'accomplissement du travail
16. Situations troublantes : situations chargées en émotion qui nécessitent écoute, aide ou soutien
17. Impact sur le mode de vie associé aux déplacements obligatoires et fréquents nécessitant des séjours à l'extérieur du domicile pour l'exécution des fonctions
18. Autres

Annexe 2

Handwritten notes:
No de p...
50

PONDÉRATION FERMÉE

Total des premiers degrés (%) ↓	PONDÉRATION FERMÉE										EFFORT			RESPONSABILITÉ			QUALIFICATION				CONDITIONS TRAVAIL			
	% de ce facteur β	% de ce facteur β	% de ce facteur β	% de ce facteur β	% de ce facteur β	% de ce facteur β	% de ce facteur β	% de ce facteur β	% de ce facteur β	% de ce facteur β	% de ce facteur β	% de ce facteur β	% de ce facteur β	% de ce facteur β	% de ce facteur β	% de ce facteur β	% de ce facteur β	% de ce facteur β	% de ce facteur β	% de ce facteur β	% de ce facteur β	% de ce facteur β		
100,00%	8,00%	12,00%	6,00%	3,00%	11,00%	4,00%	5,00%	6,00%	9,00%	5,00%	10,00%	12,00%	5,00%	10,00%	12,00%	5,00%	5,00%	4,00%	4,00%	4,00%	4,00%	4,00%		
	3	8	4	3	4	4	4	4	8	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3		
	Formation	Expérience	Mise à jour des connaissances	Coordination d'exécution	Responsabilité programme	Responsabilité financière	Responsabilité santé sécurité des personnes	Communication	Supervision	Responsabilité	Autonomie	Complexité	Habileté relation interpersonnelle	Concentration	Conditions physiques, psychologique									
100,00%	QUALIFICATION										RESPONSABILITÉ			EFFORT				CONDITIONS TRAVAIL						
	29,00%										35,00%			32,00%				4,00%						
	20% à 35%										25% à 30%			20% à 40%				5% à 15%						
Normes commission	15,0	30,0	45,0	60,0	75,0	90,0	105,0	120	15,0	30,0	45,0	60,0	75,0	90,0	105,0	120	15,0	30,0	45,0	60,0	75,0	90,0	105,0	120
Niveau 1	26,6	53,3	80	106,7	133,3	160	186,7	213,3	240	266,7	293,3	320	346,7	373,3	400	426,7	453,3	480	506,7	533,3	560	586,7	613,3	640
2	15,0	30,0	45,0	60,0	75,0	90,0	105,0	120	15,0	30,0	45,0	60,0	75,0	90,0	105,0	120	15,0	30,0	45,0	60,0	75,0	90,0	105,0	120
3	15,0	30,0	45,0	60,0	75,0	90,0	105,0	120	15,0	30,0	45,0	60,0	75,0	90,0	105,0	120	15,0	30,0	45,0	60,0	75,0	90,0	105,0	120
4	15,0	30,0	45,0	60,0	75,0	90,0	105,0	120	15,0	30,0	45,0	60,0	75,0	90,0	105,0	120	15,0	30,0	45,0	60,0	75,0	90,0	105,0	120
5	15,0	30,0	45,0	60,0	75,0	90,0	105,0	120	15,0	30,0	45,0	60,0	75,0	90,0	105,0	120	15,0	30,0	45,0	60,0	75,0	90,0	105,0	120
6	15,0	30,0	45,0	60,0	75,0	90,0	105,0	120	15,0	30,0	45,0	60,0	75,0	90,0	105,0	120	15,0	30,0	45,0	60,0	75,0	90,0	105,0	120
7	15,0	30,0	45,0	60,0	75,0	90,0	105,0	120	15,0	30,0	45,0	60,0	75,0	90,0	105,0	120	15,0	30,0	45,0	60,0	75,0	90,0	105,0	120
8	15,0	30,0	45,0	60,0	75,0	90,0	105,0	120	15,0	30,0	45,0	60,0	75,0	90,0	105,0	120	15,0	30,0	45,0	60,0	75,0	90,0	105,0	120

Annexe 3

Nomenclature des emplois professionnels Mars 2014

Classe 1

Agente ou agent de recherche
Archiviste
Conseillère ou conseiller à la direction générale
Conseillère ou conseiller au cinéma et à la télévision
Conseillère ou conseiller aux communautés culturelles
Conseillère ou conseiller en évaluation foncière
Conseillère ou conseiller en formation
Conseillère ou conseiller aux services à la clientèle

Classe 2

Assistante-greffière ou assistant-greffier d'arrondissement
Conseillère ou conseiller à l'administration des régimes de retraite
Conseiller à la planification des projets d'infrastructures
Conseillère ou conseiller en approvisionnement
Conseillère ou conseiller en consultations publiques
Conseiller en développement organisationnel
Conseillère ou conseiller en développement touristique
Conseillère ou conseiller au greffe
Conseillère ou conseiller en planification d'évènements
Conseillère ou conseiller professionnel en architecture ou ingénierie
Conseillère ou conseiller en relations internationales
Conseillère ou conseiller en sécurité civile
Conseillère ou conseiller en stratégie policière
Travailleuse ou travailleur social
Conseillère ou conseiller aux ventes

Classe 3

Agent ou agente de projets en réserve foncière
Archéologue
Chargé de comptes
Conseillère ou conseiller à la mise en valeur du patrimoine
Conseillère ou conseiller en communications
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 en systèmes d'information
Conseillère ou conseiller en technologie de l'inform. et des télécom.
Conseillère ou conseiller en urbanisme
Conseillère ou conseiller en vérification
Économiste
Évaluatrice agréée I ou évaluateur agréé I
Géomaticienne ou géomaticien

Annexe 3

Classe 4

Architecte-paysagiste
Automaticien en contrôle de procédés
Chef d'équipe – archéologue
Chef d'équipe – archives
Chef d'équipe – planification, recherche et développement touristique
Conseillère ou conseiller à la mise en œuvre de projets d'aménagement et de patrimoine
Conseillère ou conseiller à la planification des consultations publiques
Conseillère ou conseiller à la planification et soutien à l'amélioration
Conseillère ou conseiller aux grands projets économiques
Conseillère ou conseiller en architecture ou en design urbain
Conseillère ou conseiller en environnement
Conseillère ou conseiller en placement
Directrice ou directeur de secteur – ExpoCité
Évaluatrice agréée II ou évaluateur agréé II

Classe 5

Architecte
Architecte à la planification des projets d'infrastructures
Chef de laboratoire – chimie
Chef de laboratoire-ingénierie
Chef de laboratoire – microbiologie
Chef d'équipe – architecte-paysagiste
Chef d'équipe – arpenteur géomètre
Chef d'équipe – gestion des matières résiduelles
Chef d'équipe – urbanisme
Ingénieure ou ingénieur

Classe 6

Avocat*
Chef d'équipe – exploitation
Chef d'équipe – réseaux
Chef d'équipe – soutien aux utilisateurs
Chef d'équipe – système d'information
Notaire*

Classe 7

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

Annexe 4



Service des ressources humaines
Division des conseils aux gestionnaires et des relations de travail

Entente de principe

entre

la Ville de Québec

et

**Alliance des professionnelles et professionnels
de la Ville de Québec**

Préparé par

**Division des conseils aux gestionnaires et des relations de travail
Service des ressources humaines**

Le 19 décembre 2013

Annexe 4

Entente de principe

entre

La Ville de Québec


et

**L'Alliance des professionnelles et professionnels
de la Ville de Québec**

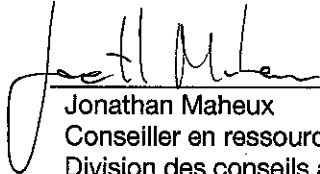
1. Le document en annexe fait partie intégrante de la présente entente de principe.
2. La partie syndicale s'engage à présenter l'entente de principe à l'assemblée générale et en recommander l'adoption.
3. Le Service des ressources humaines s'engage à présenter l'entente de principe aux autorités de la Ville et en recommander l'adoption.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 19 décembre 2013.

**ALLIANCE DES PROFESSIONNELLES ET
PROFESSIONNELS DE LA VILLE DE QUÉBEC**


Sylvie Dolbec
Présidente

VILLE DE QUÉBEC


Jonathan Maheux
Conseiller en ressources humaines
Division des conseils aux gestionnaires et des
relations de travail



Service des ressources humaines
Division des conseils aux gestionnaires et des relations de travail

Annexe 4

Entente de principe Classification des emplois professionnels

En date du 19 décembre 2013

Structure salariale pour l'année 2010 :

REGROUPEMENTS	PROPOSITION DU 5 DÉCEMBRE 2013
1	80 016 \$
2	80 606 \$
3	81 489 \$
4	82 664 \$
5	84 132 \$
6	85 892 \$
7	87 944 \$
% de la masse salariale	1,767 %

- Le salaire des avocats et des notaires (104 585 \$) serait exclu de la structure salariale en les mettant en annexe de la convention collective.

Étalement des sommes à verser rétroactivement au 30 mai 2004 :

ANNÉE	POURCENTAGE D'ÉTALEMENT
2004	15 %
2005	31 %
2006	44 %
2007	58,5 %
2008	77 %
2009	90 %
2010	100 %
2011	100 %
2012	100 %
2013	100 %

L'Alliance va procéder au retrait :

- Des deux (2) plaintes et d'un différend déposés à la Commission de l'équité salariale.
- Des trois (3) griefs relatifs aux salaires ajustés en fonction de l'exercice de l'équité salariale, soit :
 - Grief PRO-0044-2011
 - Grief PRO-0048-2012
 - Grief PRO-0049-2012

ANNEXE 5

POURCENTAGES D'AJUSTEMENT RELATIFS À L'EXERCICE DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS PROFESSIONNELS

Titres d'emplois professionnels	Classe conventionnée	Nouvelle classification	Pourcentages (%) d'ajustement
Agent(e) de projets en réserve foncière	2	3	1,4112%
Archéologue	1	3	5,7639%
Architecte	2	5	4,7004%
Architecte à la planification des projets d'infrastructures	4	5	-0,6812%
Architecte-paysagiste	2	4	2,8735%
Automaticien(ne) en contrôle de procédés	2	4	2,8735%
Chargé(e) de compte	2	3	1,4112%
Chef d'équipe - soutien aux utilisateurs	4	6	1,3965%
Chef d'équipe - exploitation	4	6	1,3965%
Chef d'équipe - réseaux	4	6	1,3965%
Chef d'équipe - système d'information	4	6	1,3965%
Chef de laboratoire - microbiologie	2	5	4,7004%
Chef de laboratoire - ingénierie	4	5	-0,6812%
Chef d'équipe - archéologue	3	4	0,5082%
Chef d'équipe - archives	3	4	0,5082%
Chef d'équipe - arpenteur(euse)-géomètre	4	5	-0,6812%
Chef d'équipe - gestion des matières résiduelles	4	5	-0,6812%
Chef d'équipe - ingénieur(e)	4	7	3,8190%
Chef d'équipe - urbanisme	4	5	-0,6812%
Chef d'équipe - architecte	4	7	3,8190%
Chef d'équipe - architecte-paysagiste	4	5	-0,6812%
Chef d'équipe - planification, recherche et développement touristique	4	4	-2,4141%
Conseiller(ère) à la direction générale	2	1	-0,4219%
Conseiller(ère) à la mise en œuvre de projets d'aménagement et de patrimoine	3	4	0,5082%
Conseiller(ère) à la mise en valeur du patrimoine	1	3	5,7639%
Conseiller(ère) à la planification des consultations publiques	4	4	-2,4141%
Conseiller(ère) à la planification des projets d'infrastructures	2	2	0,3124%

ANNEXE 5

POURCENTAGES D'AJUSTEMENT RELATIFS À L'EXERCICE DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS PROFESSIONNELS

Conseiller(ère) à la planification et soutien à l'amélioration	4	4	-2,4141%
Conseiller(ère) à l'administration des régimes de retraite	2	2	0,3124%
Conseiller(ère) au cinéma et à la télévision	2	1	-0,4219%
Conseiller(ère) au greffe	2	2	0,3124%
Conseiller(ère) aux grands projets économiques	4	4	-2,4141%
Conseiller(ère) aux services à la clientèle	2	1	-0,4219%
Conseiller(ère) aux ventes	2	2	0,3124%
Conseiller(ère) en approvisionnement	2	2	0,3124%
Conseiller(ère) en architecture et design urbain	2	4	2,8735%
Conseiller(ère) en communications	2	3	1,4112%
Conseiller(ère) en consultations publiques	2	2	0,3124%
Titres d'emplois professionnels	Classe conventionnée	Nouvelle classification	Pourcentages (%) d'ajustement
Conseiller(ère) en développement économique	1	3	5,7639%
Conseiller(ère) en développement organisationnel	2	2	0,3124%
Conseiller(ère) en formation	1	1	3,8521%
Conseiller(ère) en gestion financière	2	3	1,4112%
Conseiller(ère) en placement	2	4	2,8735%
Conseiller(ère) en planification d'événements	2	2	0,3124%
Conseiller(ère) en planification du transport	2	3	1,4112%
Conseiller(ère) en relations internationales	2	2	0,3124%
Conseiller(ère) en sécurité civile	2	2	0,3124%
Conseiller(ère) en stratégie policière	2	2	0,3124%
Conseiller(ère) en systèmes d'information	2	3	1,4112%
Conseiller(ère) en technologie de l'information et des télécommunications	2	3	1,4112%
Conseiller(ère) en urbanisme	2	3	1,4112%
Conseiller(ère) professionnel en architecture ou ingénierie	2	2	0,3124%
Directeur(rice) de secteur - ExpoCité	2	4	2,8735%
Économiste	2	3	1,4112%

ANNEXE 5

POURCENTAGES D'AJUSTEMENT RELATIFS À L'EXERCICE DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS PROFESSIONNELS

Évaluateur(rice) agréé I	2	3	1,4112%
Évaluateur(rice) agréé II	4	4	-2,4141%
Géomaticien(ne)	2	3	1,4112%
Ingénieur(e)	2	5	4,7004%
Titres d'emplois professionnels ayant touché un ajustement relatif à l'exercice d'équité salariale	Classe conventionnée	Nouvelle classification	Pourcentages (%) d'ajustement
Agent(e) de recherche	1	1	2,1290%
Archiviste	1	1	2,1290%
Assistant(e) greffier d'arrondissement	1	2	1,2015%
Chef de laboratoire - chimie	2	5	0,6942%
Conseiller(ère) aux communautés culturelles	1	1	2,1290%
Conseiller(ère) culture, loisirs et vie communautaire	1	3	2,3101%
Conseiller(ère) en développement touristique	1	2	2,8820%
Conseiller(ère) en environnement	2	4	0,5021%
Conseiller(ère) en évaluation foncière	1	1	2,1290%
Conseiller(ère) en vérification	2	3	0,6658%
Travailleur(euse) social	1	2	1,2015%
Titres d'emplois professionnels ayant touché un ajustement relatif à l'exercice du maintien de l'équité salariale	Classe conventionnée	Nouvelle classification	Pourcentages (%) d'ajustement
Agent(e) de projets en réserve foncière	2	3	0,0811%
Agent(e) de recherche	1	1	0,5580%
Archiviste	1	1	0,5580%
Assistant(e) greffier d'arrondissement	1	2	0,1354%
Chef de laboratoire - chimie	2	5	1,0303%
Conseiller(ère) aux communautés culturelles	1	1	0,5580%
Conseiller(ère) culture, loisirs et vie communautaire	1	3	1,2323%
Conseiller(ère) en approvisionnement	2	2	0,1354%

ANNEXE 5

POURCENTAGES D'AJUSTEMENT RELATIFS À L'EXERCICE DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS
PROFESSIONNELS

Conseiller(ère) en communications	2	3	1,2323%
Conseiller(ère) en développement touristique	1	2	0,1354%
Conseiller(ère) en environnement	2	4	0,3837%
Conseiller(ère) en évaluation foncière	1	1	0,5580%
Conseiller(ère) en formation	1	1	0,5580%
Conseiller(ère) en vérification	2	3	0,0811%
Travailleur(euse) social	1	2	0,1354%

**Structure salariale - Professionnels
Échelles 2010**

Échelons																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	0 mois	6 mois	12 mois	18 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
1	44 430 \$	46 207 \$	48 056 \$	49 978 \$	51 977 \$	54 056 \$	56 218 \$	58 467 \$	60 806 \$	63 238 \$	65 767 \$	68 398 \$	71 134 \$	73 979 \$	76 938 \$	80 016 \$
	24,41171 \$	25,38807 \$	26,40399 \$	27,46002 \$	28,55835 \$	29,70064 \$	30,88854 \$	32,12423 \$	33,40938 \$	34,74562 \$	36,13516 \$	37,58074 \$	39,08401 \$	40,64718 \$	42,27298 \$	43,96416 \$
2	44 758 \$	46 548 \$	48 410 \$	50 346 \$	52 360 \$	54 455 \$	56 633 \$	58 898 \$	61 254 \$	63 704 \$	66 252 \$	68 902 \$	71 658 \$	74 525 \$	77 506 \$	80 606 \$
	24,59193 \$	25,57543 \$	26,59849 \$	27,66221 \$	28,76879 \$	29,91987 \$	31,11655 \$	32,36104 \$	33,65553 \$	35,00166 \$	36,40164 \$	37,85766 \$	39,37192 \$	40,94717 \$	42,58506 \$	44,28833 \$
3	45 248 \$	47 058 \$	48 940 \$	50 898 \$	52 934 \$	55 051 \$	57 253 \$	59 543 \$	61 925 \$	64 402 \$	66 978 \$	69 657 \$	72 443 \$	75 341 \$	78 355 \$	81 489 \$
	24,86116 \$	25,85565 \$	26,88970 \$	27,96550 \$	29,08417 \$	30,24734 \$	31,45721 \$	32,71543 \$	34,02420 \$	35,38517 \$	36,80053 \$	38,27249 \$	39,80323 \$	41,39552 \$	43,05154 \$	44,77349 \$
4	45 900 \$	47 736 \$	49 646 \$	51 632 \$	53 697 \$	55 845 \$	58 079 \$	60 402 \$	62 818 \$	65 331 \$	67 944 \$	70 662 \$	73 488 \$	76 428 \$	79 485 \$	82 664 \$
	25,21939 \$	26,22817 \$	27,27760 \$	28,36879 \$	29,50339 \$	30,68359 \$	31,91105 \$	33,18740 \$	34,51485 \$	35,89560 \$	37,33129 \$	38,82468 \$	40,37740 \$	41,99276 \$	43,67241 \$	45,41908 \$
5	46 716 \$	48 584 \$	50 527 \$	52 549 \$	54 651 \$	56 837 \$	59 110 \$	61 474 \$	63 933 \$	66 491 \$	69 150 \$	71 916 \$	74 793 \$	77 785 \$	80 896 \$	84 132 \$
	25,66774 \$	26,69409 \$	27,76166 \$	28,87263 \$	30,02756 \$	31,22864 \$	32,47752 \$	33,77640 \$	35,12748 \$	36,53295 \$	37,99392 \$	39,51368 \$	41,09442 \$	42,73835 \$	44,44767 \$	46,22566 \$
6	47 693 \$	49 600 \$	51 585 \$	53 648 \$	55 794 \$	58 026 \$	60 347 \$	62 760 \$	65 271 \$	67 882 \$	70 597 \$	73 421 \$	76 358 \$	79 412 \$	82 588 \$	85 892 \$
	26,20454 \$	27,25233 \$	28,34297 \$	29,47647 \$	30,65557 \$	31,88193 \$	33,15718 \$	34,48299 \$	35,86264 \$	37,29723 \$	38,78896 \$	40,34059 \$	41,95430 \$	43,63230 \$	45,37732 \$	47,19268 \$
7	48 832 \$	50 785 \$	52 817 \$	54 930 \$	57 127 \$	59 412 \$	61 788 \$	64 260 \$	66 830 \$	69 503 \$	72 284 \$	75 175 \$	78 182 \$	81 309 \$	84 562 \$	87 944 \$
	26,83036 \$	27,90342 \$	29,01988 \$	30,18085 \$	31,38798 \$	32,64345 \$	33,94893 \$	35,30715 \$	36,71922 \$	38,18787 \$	39,71587 \$	41,30431 \$	42,95648 \$	44,67459 \$	46,46192 \$	48,32014 \$

Avocats et notaires

Échelons																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	0 mois	6 mois	12 mois	18 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
J	42 033 \$	44 975 \$	48 124 \$	51 492 \$	55 097 \$	58 953 \$	63 080 \$	67 496 \$	72 221 \$	75 253 \$	78 415 \$	81 708 \$	85 140 \$	88 715 \$	92 442 \$	96 324 \$
	23,09470 \$	24,71116 \$	26,44135 \$	28,29187 \$	30,27261 \$	32,39126 \$	34,65881 \$	37,08514 \$	39,68126 \$	41,34717 \$	43,08450 \$	44,89381 \$	46,77950 \$	48,74376 \$	50,79153 \$	52,92446 \$
1	168 mois	180 mois														
	100 369 \$	104 585 \$														
1	55,14695 \$	57,46340 \$														

Annexe 7

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

**LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'APPLICATION DU PLAN DE
CLASSIFICATION DES EMPLOIS**

ATTENDU que l'article 8 de la convention collective prévoit un processus d'évaluation des emplois qui est terminé depuis novembre 2011;

ATTENDU que l'article 36.03 de la convention collective concerne l'évaluation des emplois;

ATTENDU que l'article 36.03 prévoit que la révision du traitement salarial est rétroactive à compter du 30 mai 2004;

ATTENDU la lettre d'entente numéro 1 s'intitulant *Critères d'accès aux classes 3 et 4 des emplois professionnels*;

ATTENDU la lettre d'entente numéro 2 s'intitulant *Établissement du mandat relié à l'évaluation des emplois*;

ATTENDU la lettre d'entente numéro 3 s'intitulant *Harmonisation des textes de convention collective, permanence de certains employés, révision des échelles salariales et régime de continuation de salaire*;

ATTENDU que l'article 37.01 de la convention collective prévoit expressément que les lettres d'entente numéro 1, numéro 2 et numéro 3 font partie intégrante de la convention collective et qu'elles continuent de s'appliquer après son expiration;

ATTENDU l'entente de principe survenue le 19 décembre 2013 concernant le plan de classification professionnel;

ATTENDU que l'échelle de traitement des titres d'emploi d'*Avocat* et de *Notaire* sera placée en annexe de la convention collective, et ce, conformément à la *Loi sur l'équité salariale*;

2

ATTENDU que les pourcentages d'ajustement par titre d'emploi, relatifs à l'exercice de classification des emplois, figurent en annexe de la présente lettre d'entente;

ATTENDU qu'après discussions, les parties considèrent qu'il est dans l'intérêt mutuel d'en venir à une entente;

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

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente et sert à en interpréter le sens et la portée;
2. À compter de la signature de la présente entente, l'échelle de traitements et le classement des emplois professionnels syndiqués compteront sept (7) classes;
3. La nomenclature des titres d'emplois pour chaque classe d'emploi est définie de la façon suivante, à savoir :

Classe 1

Agente ou agent de recherche
Archiviste
Conseillère ou conseiller à la direction générale
Conseillère ou conseiller au cinéma et à la télévision
Conseillère ou conseiller aux communautés culturelles
Conseillère ou conseiller en évaluation foncière
Conseillère ou conseiller en formation
Conseillère ou conseiller aux services à la clientèle

Classe 2

Assistante-greffière ou assistant-greffier d'arrondissement
Conseillère ou conseiller à l'administration des régimes de retraite
Conseiller à la planification des projets d'infrastructures
Conseillère ou conseiller en approvisionnement
Conseillère ou conseiller en consultations publiques
Conseiller en développement organisationnel
Conseillère ou conseiller en développement touristique
Conseillère ou conseiller au greffe
Conseillère ou conseiller en planification d'évènements
Conseillère ou conseiller professionnel en architecture ou ingénierie
Conseillère ou conseiller en relations internationales
Conseillère ou conseiller en sécurité civile
Conseillère ou conseiller en stratégie policière
Travailleuse ou travailleur social
Conseillère ou conseiller aux ventes

3

Classe 3

Agent ou agente de projets en réserve foncière
Archéologue
Chargé de comptes
Conseillère ou conseiller à la mise en valeur du patrimoine
Conseillère ou conseiller en communications
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 en systèmes d'information
Conseillère ou conseiller en technologie de l'inform. et des télécom.
Conseillère ou conseiller en urbanisme
Conseillère ou conseiller en vérification
Économiste
Évaluatrice agréée I ou évaluateur agréé I
Géomaticienne ou géomaticien

Classe 4

Architecte-paysagiste
Automaticien en contrôle de procédés
Chef d'équipe – archéologue
Chef d'équipe – archives
Chef d'équipe – planification, recherche et développement touristique
Conseillère ou conseiller à la mise en œuvre de projets
d'aménagement et de patrimoine
Conseillère ou conseiller à la planification des consultations publiques
Conseillère ou conseiller à la planification et soutien à l'amélioration
Conseillère ou conseiller aux grands projets économiques
Conseillère ou conseiller en architecture ou en design urbain
Conseillère ou conseiller en environnement
Conseillère ou conseiller en placement
Directrice ou directeur de secteur – ExpoCité
Évaluatrice agréée II ou évaluateur agréé II

Classe 5

Architecte
Architecte à la planification des projets d'infrastructures
Chef de laboratoire – chimie
Chef de laboratoire-ingénierie
Chef de laboratoire – microbiologie
Chef d'équipe – architecte-paysagiste
Chef d'équipe – arpenteur géomètre
Chef d'équipe – gestion des matières résiduelles
Chef d'équipe – urbanisme
Ingénieure ou ingénieur

4

Classe 6

Avocat*
Chef d'équipe – exploitation
Chef d'équipe – réseaux
Chef d'équipe – soutien aux utilisateurs
Chef d'équipe – système d'information
Notaire*

Classe 7

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

CHEF D'ÉQUIPE

4. 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, la professionnelle ou le professionnel devra répondre aux critères suivants, à savoir :

- 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).
- 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 ».
- 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 matière de délais, de qualité et de rendement.

RÉTROACTIVITÉ

5. Le versement de la rétroactivité, le cas échéant, s'effectuera de la façon suivante :
 - a) La professionnelle ou le professionnel pourra à sa demande, faire verser une partie ou la totalité du montant de la rétroactivité directement dans un REER de son choix, et ce, après en avoir avisé par écrit l'Employeur;
 - b) Il est convenu que l'Employeur devra en plus des retenues fiscales applicables prélever de ces sommes la cotisation au régime de retraite et la cotisation syndicale;
6. La présente entente s'applique à tous les professionnelles ou professionnels qui ont été à l'emploi de la Ville depuis le 30 mai 2004 ou qui le sont en date de l'entrée en vigueur de la présente.
7. L'Employeur s'engage à confirmer la date exacte où les versements devront être effectués, au plus tard le 30 septembre 2014.
8. Les versements ci-devant mentionnés devront être effectués au plus tard le 18 décembre 2014.
9. Pour des motifs raisonnables, l'Employeur peut exceptionnellement repousser la date des versements ci-devant mentionnés, et ce, après entente avec l'Alliance.
10. L'Employeur s'engage à transmettre l'ensemble des informations nécessaires pour le réajustement des rentes de retraites à l'actuaire du Bureau de la retraite dans un délai maximal de quatre-vingt-dix (90) jours du versement des sommes ci-devant mentionnées.
11. À défaut d'effectuer les versements dans le délai prévu à la clause 8, l'Employeur s'engage à verser des intérêts au taux légal aux professionnelles et professionnels concernés pour chaque jour de retard dans le paiement des sommes dues;
12. Il est entendu que cette rétroactivité est cotisable au régime de retraite de la professionnelle ou du professionnel et qu'il accroît le crédit de ses rentes;
13. Après le paiement de la rétroactivité l'Employeur devra transmettre à l'Alliance le fichier électronique détaillant le calcul correspondant au montant de la rétroactivité versée à chaque professionnelle et professionnel, et ce, dans les dix (10) jours suivants la fin des versements;
14. Chaque professionnel visé à la clause 6 recevra, avant le versement de sa rétroactivité, une fiche personnalisée détaillée du calcul correspondant au montant de sa rétroactivité;

6

15. L'exercice de reclassification est rétroactif au 30 mai 2004.

POURCENTAGE D'AJUSTEMENT

16. Un pourcentage d'ajustement pour chaque titre d'emploi a été établi.

Nonobstant ce qui précède, la démarche sera traitée sur une base individuelle afin de tenir compte des divers mouvements de main-d'œuvre, des cas particuliers et des ajustements payés relativement aux démarches d'équité salariale et du maintien de l'équité salariale.

DISPOSITION D'INTÉGRATION DANS L'ÉCHELLE SALARIALE

17. Intégration dans la nouvelle structure salariale

La professionnelle ou le professionnel se voit intégré(e) dans une nouvelle structure salariale à seize (16) échelons où l'échelon d'intégration correspond au montant relatif à son pourcentage d'ajustement. Jusqu'à la réception de la fiche détaillée prévue à la clause 20.3, la professionnelle ou le professionnel conserve temporairement sa classification tel qu'en vigueur la veille de l'entrée en vigueur de la présente entente.

18. Intégration à une classe inférieure ou à un taux de salaire inférieur

18.1 La professionnelle ou le professionnel dont le classement du titre d'emploi, du poste ou du taux de salaire est modifié à la baisse reçoit:

a) Pour la professionnelle ou 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 la professionnelle ou 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, la professionnelle ou le professionnel a droit, à compter de la date de la demande de révision à :

- 50 % des augmentations ajouté au salaire qu'elle ou qu'il recevait;
- 50 % des augmentations versé sous forme de montant forfaitaire non intégré.

7

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

19. Avocats et Notaires

Considérant que la *Loi sur l'équité salariale* prévoit qu'une professionnelle ou un professionnel peut recevoir une rémunération hors échelle, le temps que l'échelle atteigne le salaire de la professionnelle ou du professionnel et que l'écart salarial soit éliminé, et ce, dans un délai raisonnable.

Considérant l'impossibilité des catégories d'emplois d'*Avocats et de Notaires* à rejoindre l'échelle salariale de la classe 6 dans un délai raisonnable.

Considérant que la *Loi sur l'équité salariale* permet également de placer en annexe de la convention collective l'échelle de traitement des catégories d'emplois d'*Avocats et Notaires*, et ce, étant donné la prédominance de leurs titres d'emplois.

L'échelle de traitement, de dix-huit (18) échelons, des titres d'emplois d'*Avocat* et *Notaire* sera donc placée en annexe de la convention collective, et ce, pour protéger les droits salariaux des titulaires de ces titres d'emplois.

PROCESSUS DE RÉVISION

20. Tout professionnel ayant été à l'emploi de la Ville entre le 30 mai 2004 et la date de l'entrée en vigueur de la présente entente, peut faire une demande de révision.

Les parties conviennent de respecter le mécanisme de révision suivant :

- 20.1 Si la professionnelle ou le professionnel, est en désaccord avec le rangement obtenu des suites du processus d'évaluation des emplois et de l'application du plan de classification, il peut demander que ce titre d'emploi ou ce poste soit réévalué aux fins de sa classification;
- 20.2 Si la professionnelle ou le professionnel, l'Alliance, ou l'Employeur prétendent, qu'à partir du 30 novembre 2011, 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;
- 20.3 Une fiche détaillée sera acheminée à tous les professionnelles et professionnels, faisant état notamment du pourcentage d'ajustement auquel elle ou il a droit et du détail des versements, le cas échéant.

8

- 20.4 Suivant la réception de la fiche détaillée ci-devant mentionné, la demande de révision est déposée au Service des ressources humaines et une copie est transmise à l'Alliance;
- 20.5 La demande doit être faite dans les soixante (60) jours suivant la réception de la fiche détaillée. Toute demande faite après ce délai, devra être traitée dans le cadre du processus de révision prévu dans une lettre d'entente concernant les dispositions d'application du nouvel article relatif à l'évaluation des emplois, article négocié dans le cadre du renouvellement de la convention collective 2007-2010.
- 20.6 Sur réception d'une telle demande, l'Employeur fait parvenir à la professionnelle ou au professionnel un questionnaire d'analyse comprenant une section intitulée « sommaire de l'emploi » où la professionnelle ou le professionnel doit mentionner le titre d'emploi visé par la demande, décrire ses principales tâches ainsi que le pourcentage de temps consacré à chacune des tâches. Le questionnaire comprend également une section où la professionnelle ou 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;
- 20.7 La professionnelle ou le professionnel doit remplir le questionnaire, le faire signer par son supérieur immédiat et le transmettre au Service des ressources humaines dans les soixante (60) 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;
- 20.8 Le reclassement de la professionnelle ou du professionnel, lorsque requis prend effet à la date égale ou postérieure au 30 mai 2004, date à laquelle la professionnelle ou le professionnel a commencé à exécuter les tâches qui sont visées par la révision du titre d'emploi, et ce, 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 5.5;
- 20.9 À défaut de recevoir le questionnaire complété dans les soixante (60) jours ouvrables suivants, la date où le Service des ressources humaines lui a fait parvenir le questionnaire, la demande de la professionnelle ou du professionnel est réputée abandonnée;

9

- 20.10 Le comité d'évaluation des emplois 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;
- 20.11 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.

DISPOSITIONS FINALES

21. Les parties conviennent que la présente entente précise les dispositions de l'article 8, de l'article 36.03 et des lettres d'entente numéro 1, 2 et 3 de la convention collective 2007-2010. Elle n'a pas pour effet de les annuler ou de les modifier. Elle peut faire l'objet d'un grief conformément à l'article 8.00 de la convention collective tel que libellé en date du dépôt du grief.

Malgré ce qui précède, il est entendu que les parties conviennent d'une lettre d'entente distincte visant à modifier le texte de la convention collective pour donner suite à la présente entente.

22. Chacun des articles ou paragraphes de la présente entente sera interprété séparément et l'invalidité de l'un ou plusieurs d'entre eux n'aura pas pour effet d'invalider la totalité de la présente entente;
23. La présente entente entre en vigueur à compter de son approbation par les autorités compétentes de la Ville.

10

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec.

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

Président

Signé le

Secrétaire

Signé le

Témoin

Signé le

Témoin

Signé le

LA VILLE DE QUÉBEC :

Maire

Signé le

Greffier

Signé le

Témoin

Signé le

Témoin

Signé le

Annexe 8

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

**LETTRE D'ENTENTE VISANT À DONNER SUITE À LA LETTRE
D'ENTENTE RELATIVE À L'APPLICATION DU PLAN DE CLASSIFICATION
DES EMPLOIS**

ATTENDU que les parties ont convenu d'une *Lettre d'entente relative à l'application du plan de classification des emplois*;

ATTENDU que l'article 21, deuxième alinéa, de cette lettre d'entente prévoit que les parties doivent convenir d'une lettre d'entente distincte visant à modifier le texte de la convention collective pour donner suite à cette lettre d'entente;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Les parties conviennent que le texte de la convention collective est modifié conformément à l'annexe « I » de la présente lettre d'entente, et ce, pour donner suite aux dispositions de la *Lettre d'entente relative à l'application du plan de classification des emplois* qui ont un effet permanent. Puisqu'amendant la convention collective de travail, la présente entente est déposée au ministère du Travail.

Les parties conviennent que toutes et chacune des dispositions de la convention collective 2007-2010 n'ont pu être révisées pour tenir compte de la présente entente, la convention collective devant être désormais interprétée en tenant compte du contenu de la présente entente.

Les parties conviennent de revoir le contenu de la convention collective 2007-2010 pour tenir compte de la présente entente, et ce, à l'occasion des discussions relatives au renouvellement de celle-ci.

2. Malgré l'article 1, le grief no 0054-2013 demeure régi par les règles prévues à la convention collective en vigueur la veille de l'entrée en vigueur de la *Lettre d'entente relative à l'application du plan de classification des emplois*;

2

3. Sous réserve du paiement des sommes devant être versées conformément à la *Lettre d'entente relative à l'application du plan de classification des emplois* et des demandes révision qui pourraient être déposées en vertu de cette dernière :

3.1. l'Alliance et l'Employeur reconnaissent que les processus d'évaluation des emplois et la démarche d'équité salariale visés à la clause 36.03 et aux lettres d'entente numéros 1, 2 et quant à l'article 3 de la lettre d'entente no 3 de la convention collective 2007-2010 ont été effectués et sont maintenant complétés;

3.2. l'Alliance, ses employés, agents, administrateurs, ayants droit et mandataires, donnent quittance complète et finale à l'Employeur, ses dirigeants, administrateurs, représentants, employés, mandataires et ayants droit relativement aux griefs nos 0044-2011, 0048-2012 et 0049-2012, ainsi qu'aux faits à l'origine de ces derniers;

De plus, l'Alliance, ses employés, agents, administrateurs, ayants droit et mandataires, donnent quittance complète et finale à la Ville et renoncent à tout droit, plainte, réclamation, action, grief ou recours, de quelque nature que ce soit, pour quelque motif que ce soit, et devant quelque instance que ce soit, pouvant découler des griefs nos 0044-2011, 0048-2012 et 0049-2012, ainsi qu'aux faits à l'origine de ces derniers.

L'Alliance déclare réglés les griefs nos 0044-2011, 0048-2012 et 0049-2012, les faits à l'origine de ces derniers et s'en désiste.

4. La présente entente entre en vigueur à compter de sa signature.

5. La présente constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivants du *Code civil du Québec*;

6. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente et sert à en interpréter le sens et la portée.

3

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec.

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

Président

Signé le

Secrétaire

Signé le

Témoin

Signé le

Témoin

Signé le

LA VILLE DE QUÉBEC :

Maire

Signé le

Greffier

Signé le

Témoin

Signé le

Témoin

Signé le

ANNEXE 8.1

ANNEXE « I »

Le texte de la convention collective 2007-2010 est modifié de la façon suivante :

ARTICLE 2.00	DÉFINITIONS
(...)	
2.01	
p)	« 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 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'emploi apparaissant à l'annexe « A-1 » de la présente convention collective en fait partie intégrante. - 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 conseillères et de conseillers quand elle le jugera utile.
8.03	Le rôle du comité est de procéder à l'évaluation et la classification des emplois professionnels visés par la convention, et ce, dans le respect de la <i>Loi sur l'équité salariale</i> .
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, la professionnelle ou le professionnel est informé de son titre d'emploi, de la classe salariale applicable et de son salaire.
8.06	La professionnelle ou 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.

ANNEXE 8.1

ANNEXE « I »

- 8.08** Si la professionnelle ou 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 est transmise à l'Alliance par celui-ci.
- 8.10** Sur réception d'une telle demande, l'Employeur fait parvenir à la professionnelle ou au professionnel, un questionnaire d'analyse comprenant une section intitulée « sommaire de l'emploi » où la professionnelle ou 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 la professionnelle ou 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** La professionnelle ou 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 de la professionnelle ou 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 la professionnelle ou 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 de la professionnelle ou 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.

ANNEXE 8.1

ANNEXE « I »

8.16 La professionnelle ou 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 traitements, ou;
- b) Le traitement correspondant à l'échelon supérieur le plus près 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 La professionnelle ou le professionnel dont le classement du titre d'emploi et du poste est modifié à la baisse :

- a) Pour la professionnelle ou 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, le plus près de son salaire actuel.
- b) Pour la professionnelle ou 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, la professionnelle ou le professionnel a droit, à compter de la date de la demande de révision à :
 - 50 % des augmentations ajouté au salaire qu'elle ou qu'il recevait;
 - 50 % des augmentations versé sous forme de montant forfaitaire non intégré.

Il est entendu que ce montant forfaitaire est cotisable au régime de retraite de la professionnelle ou 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.

ANNEXE 8.1

ANNEXE « I »

- 8.20** Ce titre d'emploi est alors classé conformément à l'annexe « A-1 » 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 à la professionnelle ou 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 la professionnelle ou 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 une professionnelle ou un professionnel suite à la 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	TRAITEMENTS
9.00	
(...)	
9.05	Les professionnelles et professionnels sont rémunérés suivant l'échelle de traitements annuels prévus pour chaque classe d'emploi apparaissant à l'annexe « A-2 ».
	Pour les fins du calcul du traitement de la période de paie, les traitements annuels sont divisés par 26.
(...)	

ANNEXE 8.1

ANNEXE « I »

ANNEXE « A »

NOMENCLATURE DES TITRES D'EMPLOI, CLASSEMENT

ET ÉCHELLE DE TRAITEMENTS DES EMPLOIS PROFESSIONNELS SYNDIQUÉS

ANNEXE « A-1 »

Nomenclature des titres d'emploi et classement

Classes	Nomenclature des titres d'emploi
1	<i>Agente ou agent de recherche</i> <i>Archiviste</i> <i>Conseillère ou conseiller à la direction générale</i> <i>Conseillère ou conseiller au cinéma et à la télévision</i> <i>Conseillère ou conseiller aux communautés culturelles</i> <i>Conseillère ou conseiller en évaluation foncière</i> <i>Conseillère ou conseiller en formation</i> <i>Conseillère ou conseiller aux services à la clientèle</i>
2	<i>Assistante-greffière ou assistant-greffier d'arrondissement</i> <i>Conseillère ou conseiller à l'administration des régimes de retraite</i> <i>Conseiller à la planification des projets d'infrastructures</i> <i>Conseillère ou conseiller en approvisionnement</i> <i>Conseillère ou conseiller en consultations publiques</i> <i>Conseiller en développement organisationnel</i> <i>Conseillère ou conseiller en développement touristique</i> <i>Conseillère ou conseiller au greffe</i> <i>Conseillère ou conseiller en planification d'évènements</i> <i>Conseillère ou conseiller professionnel en architecture ou ingénierie</i> <i>Conseillère ou conseiller en relations internationales</i> <i>Conseillère ou conseiller en sécurité civile</i> <i>Conseillère ou conseiller en stratégie policière</i> <i>Travailleuse ou travailleur social</i> <i>Conseillère ou conseiller aux ventes</i>
3	<i>Agent ou agente de projets en réserve foncière</i> <i>Archéologue</i> <i>Chargé de comptes</i> <i>Conseillère ou conseiller à la mise en valeur du patrimoine</i> <i>Conseillère ou conseiller en communications</i> <i>Conseillère ou conseiller culture, loisirs et vie communautaire</i> <i>Conseillère ou conseiller en développement économique</i> <i>Conseillère ou conseiller en gestion financière</i> <i>Conseillère ou conseiller en planification du transport</i> <i>Conseillère ou conseiller en systèmes d'information</i>

ANNEXE 8.1

ANNEXE « I »

	<p>Conseillère ou conseiller en technologie de l'inform. et des télécom. Conseillère ou conseiller en urbanisme Conseillère ou conseiller en vérification Économiste Évaluatrice agréée I ou évaluateur agréé I Géomaticienne ou géomaticien</p>
4	<p>Architecte-paysagiste Automaticien en contrôle de procédés Chef d'équipe – archéologue Chef d'équipe – archives Chef d'équipe – planification, recherche et développement touristique Conseillère ou conseiller à la mise en œuvre de projets d'aménagement et de patrimoine Conseillère ou conseiller à la planification des consultations publiques Conseillère ou conseiller à la planification et soutien à l'amélioration Conseillère ou conseiller aux grands projets économiques Conseillère ou conseiller en architecture ou en design urbain Conseillère ou conseiller en environnement Conseillère ou conseiller en placement Directrice ou directeur de secteur – ExpoCité Évaluatrice agréée II ou évaluateur agréé II</p>
5	<p>Architecte Architecte à la planification des projets d'infrastructures Chef de laboratoire – chimie Chef de laboratoire-ingénierie Chef de laboratoire – microbiologie Chef d'équipe – architecte-paysagiste Chef d'équipe – arpenteur géomètre Chef d'équipe – gestion des matières résiduelles Chef d'équipe – urbanisme Ingénieure ou ingénieur</p>
6	<p>Avocat Chef d'équipe – exploitation Chef d'équipe – réseaux Chef d'équipe – soutien aux utilisateurs Chef d'équipe – système d'information Notaire</p>
7	<p>Chef d'équipe – architecte Chef d'équipe – ingénieur</p>

ANNEXE 8.1

ANNEXE « I »

ANNEXE « A-2 »

Échelle de traitements

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	0 mois	6 mois	12 mois	18 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
1	44 430 \$	46 207 \$	48 056 \$	49 978 \$	51 977 \$	54 056 \$	56 218 \$	58 467 \$	60 806 \$	63 238 \$	65 767 \$	68 398 \$	71 134 \$	73 979 \$	76 938 \$	80 016 \$
	24,41171 \$	25,38807 \$	26,40399 \$	27,46002 \$	28,55635 \$	29,70064 \$	30,88854 \$	32,12423 \$	33,40938 \$	34,74562 \$	36,13516 \$	37,58074 \$	39,08401 \$	40,64718 \$	42,27298 \$	43,96416 \$
2	44 758 \$	46 548 \$	48 410 \$	50 346 \$	52 360 \$	54 455 \$	56 633 \$	58 898 \$	61 254 \$	63 704 \$	66 252 \$	68 902 \$	71 658 \$	74 525 \$	77 506 \$	80 606 \$
	24,59193 \$	25,57543 \$	26,59849 \$	27,66221 \$	28,76879 \$	29,91987 \$	31,11655 \$	32,36104 \$	33,65553 \$	35,00166 \$	36,40164 \$	37,85766 \$	39,37192 \$	40,94717 \$	42,58506 \$	44,28833 \$
3	45 248 \$	47 058 \$	48 940 \$	50 898 \$	52 934 \$	55 051 \$	57 253 \$	59 543 \$	61 925 \$	64 402 \$	66 978 \$	69 657 \$	72 443 \$	75 341 \$	78 355 \$	81 489 \$
	24,86116 \$	25,85565 \$	26,88970 \$	27,96550 \$	29,08417 \$	30,24734 \$	31,45721 \$	32,71543 \$	34,02420 \$	35,38517 \$	36,80053 \$	38,27249 \$	39,80323 \$	41,39552 \$	43,05154 \$	44,77349 \$
4	45 900 \$	47 736 \$	49 646 \$	51 632 \$	53 697 \$	55 845 \$	58 079 \$	60 402 \$	62 818 \$	65 331 \$	67 944 \$	70 662 \$	73 488 \$	76 428 \$	79 485 \$	82 664 \$
	25,21939 \$	26,22817 \$	27,27760 \$	28,36879 \$	29,50339 \$	30,68359 \$	31,91105 \$	33,18740 \$	34,51485 \$	35,89560 \$	37,33129 \$	38,82468 \$	40,37740 \$	41,99276 \$	43,67241 \$	45,41908 \$
5	46 716 \$	48 584 \$	50 527 \$	52 549 \$	54 651 \$	56 837 \$	59 110 \$	61 474 \$	63 933 \$	66 491 \$	69 150 \$	71 916 \$	74 793 \$	77 785 \$	80 896 \$	84 132 \$
	25,66774 \$	26,69409 \$	27,76166 \$	28,87263 \$	30,02756 \$	31,22864 \$	32,47752 \$	33,77640 \$	35,12748 \$	36,53295 \$	37,99392 \$	39,51368 \$	41,09442 \$	42,73835 \$	44,44767 \$	46,22566 \$
6	47 693 \$	49 600 \$	51 585 \$	53 648 \$	55 794 \$	58 026 \$	60 347 \$	62 760 \$	65 271 \$	67 882 \$	70 597 \$	73 421 \$	76 358 \$	79 412 \$	82 588 \$	85 892 \$
	26,20454 \$	27,25233 \$	28,34297 \$	29,47647 \$	30,65557 \$	31,88193 \$	33,15718 \$	34,48299 \$	35,86264 \$	37,29723 \$	38,78896 \$	40,34059 \$	41,95430 \$	43,63230 \$	45,37732 \$	47,19288 \$
7	48 832 \$	50 765 \$	52 817 \$	54 930 \$	57 127 \$	59 412 \$	61 788 \$	64 260 \$	66 830 \$	69 503 \$	72 284 \$	75 175 \$	78 182 \$	81 309 \$	84 562 \$	87 944 \$
	26,93036 \$	27,90342 \$	29,01988 \$	30,18085 \$	31,38798 \$	32,64345 \$	33,94893 \$	35,30715 \$	36,71922 \$	38,18787 \$	39,71587 \$	41,30431 \$	42,95648 \$	44,67459 \$	46,46192 \$	48,32014 \$

Classes

ANNEXE 8.1

ANNEXE « I »

LETTRE D'ENTENTE NO 1

1. CHEF D'ÉQUIPE

1.1 Les parties conviennent que dans le cadre des travaux du comité paritaire d'évaluation prévu à l'article 8.00 de la convention collective 2007-2010, les règles suivantes s'appliquent quant à la fonction de « chef d'équipe » :

1.1.1 Pour porter le titre de chef d'équipe, la professionnelle ou le professionnel doit répondre aux critères suivants, à savoir :

a) 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).

b) 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 au paragraphe a) en matière de « supervision et coordination ».

c) 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 matière de délais, de qualité et de rendement.

(...)

ANNEXE 8.1

ANNEXE « I »

LETTRE D'ENTENTE NO 4

OBJET : ÉCHELLE DE TRAITEMENT APPLICABLE AUX AVOCATS ET NOTAIRES

CONSIDÉRANT que les parties ont convenu d'une *Lettre d'entente relative à l'application du plan de classification des emplois*, laquelle prévoit l'introduction d'une échelle de traitements comportant sept (7) classes;

CONSIDÉRANT que le comité d'évaluation des emplois, après évaluation, a rangé les titres d'emploi d'Avocat et de Notaire en classe 6;

CONSIDÉRANT la *Loi sur l'équité salariale* et le fait que les titres d'emploi d'Avocat et de Notaire sont à prédominance neutre, c'est-à-dire qu'ils ne sont ni à prédominance féminine, ni à prédominance masculine;

CONSIDÉRANT que l'échelle de traitement des salariés appartenant aux titres d'emploi d'Avocat et de Notaire est supérieure à l'échelon maximal de l'échelle de traitement des titres d'emplois de la classe 6, ainsi que de la classe 7;

CONSIDÉRANT que les parties s'entendent sur le fait qu'un taux de traitement applicable aux titres d'emploi d'Avocat et de Notaire plus élevé que celui afférent aux emplois de classe six (6) est nécessaire en raison notamment des conditions du marché et qu'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée résulterait de l'application de l'échelle de traitements de la classe six (6) aux titres d'emploi d'Avocat et de Notaire;

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. Les parties conviennent que l'échelle de traitement applicable, au 31 décembre 2010, pour les titres d'emploi d'Avocat et de Notaire est la suivante :

Échelons								
1	2	3	4	5	6	7	8	9
0 mois	6 mois	12 mois	18 mois	24 mois	36 mois	48 mois	60 mois	72 mois
42 033 \$	44 975 \$	48 124 \$	51 492 \$	55 097 \$	58 953 \$	63 080 \$	67 496 \$	72 221 \$
23,09470 \$	24,71116 \$	26,44135 \$	28,29187 \$	30,27261 \$	32,39126 \$	34,65881 \$	37,08514 \$	39,68126 \$
10	11	12	13	14	15	16	17	18
84 mois	96 mois	108 mois	120 mois	132 mois	144 mois	156 mois	168 mois	180 mois
75 253 \$	78 415 \$	81 708 \$	85 140 \$	88 715 \$	92 442 \$	96 324 \$	100 369 \$	104 585 \$
41,34717 \$	43,08450 \$	44,89381 \$	46,77950 \$	48,74376 \$	50,79153 \$	52,92446 \$	55,14695 \$	57,46340 \$

3. Les parties conviennent de s'entendre d'une nouvelle échelle de traitements applicable aux titres d'emploi d'Avocat et de Notaire dans le cadre des négociations en vue du renouvellement de la convention collective expirant le 31 décembre 2010.

ANNEXE 8.1

ANNEXE « I »

4. Il est entendu que l'échelle de traitements convenue dans le cadre des négociations en vue du renouvellement de la convention collective expirant le 31 décembre 2010 sera intégrée dans une lettre d'entente distincte, jointe en annexe de la convention collective, et ce, pour les motifs exposés au préambule.
5. Tant que la prédominance des titres d'emploi d'Avocat et de Notaire demeurera neutre ou féminine, il est entendu que cette annexe ne peut ni ne pourra être utilisée par les parties dans le cadre du processus d'équité salariale ou du maintien de celle-ci.