

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LA VILLE DE GATINEAU

(Ci-après désignée « la Ville »)

ET

LE REGROUPEMENT DES PROFESSIONNELS DE
LA VILLE DE GATINEAU

(Ci-après désigné « le Regroupement »)



DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2026

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	3
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE ET DROITS DES PARTIES	4
ARTICLE 3	DÉFINITION DES TERMES	5
ARTICLE 4	RÉGIME SYNDICAL ET REPRÉSENTATION SYNDICALE	9
ARTICLE 5	JOURS FÉRIÉS ET CONGÉS MOBILES.....	13
ARTICLE 6	MOUVEMENT DE PERSONNEL.....	15
ARTICLE 7	CONGÉS SPÉCIAUX, SANS SOLDE ET À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	18
ARTICLE 8	VACANCES ANNUELLES ET BANQUE DE PRÉRETRAITE.....	21
ARTICLE 9	RÉGIME DE REMPLACEMENT DU SALAIRE PAR SUITE D'INVALIDITÉ ..	24
ARTICLE 10	ACCIDENT DE TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE	27
ARTICLE 11	CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ, PARENTAL ET D'ADOPTION...	29
ARTICLE 12	RÉGIME DE RETRAITE.....	35
ARTICLE 13	ASSURANCE COLLECTIVE.....	36
ARTICLE 14	PAIE ET JOUR DE PAIE	37
ARTICLE 15	SALAIRE, PRIMES ET CLASSIFICATION	38
ARTICLE 16	ÉVALUATION D'EMPLOI.....	39
ARTICLE 17	CONTRIBUTION ATTENDUE	42
ARTICLE 18	MESURES DISCIPLINAIRES ET RELATIVES AU LIEN D'EMPLOI.....	44
ARTICLE 19	GRIEFS ET ARBITRAGE.....	45
ARTICLE 20	PROTECTION JUDICIAIRE	46
ARTICLE 21	ORDRE PROFESSIONNEL.....	47
ARTICLE 22	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT.....	47
ARTICLE 23	DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	47
ARTICLE 24	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	48
ANNEXE A	GRILLES SALARIALES.....	50
ANNEXE B	RÉSUMÉ DES BÉNÉFICES RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE	51
ANNEXE C	TRAITEMENT CONGÉ AUTOFINANCÉ	53
ANNEXE D	CONDITIONS PARTICULIÈRES – STAGIAIRES ET PROFESSIONNEL ÉTUDIANT.....	58

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de la présente convention collective est de maintenir et de promouvoir les bonnes relations qui existent entre la Ville et ses professionnels et d'établir les conditions salariales et de travail des professionnels, d'assurer la sécurité sur les lieux du travail, le bien-être des professionnels, de faciliter le règlement des griefs et d'assurer le service aux citoyens.

Aux fins d'application des dispositions de la présente convention collective dépendamment du contexte, le genre masculin comprend le genre féminin et le singulier le pluriel, de même que le genre féminin comprend le genre masculin et le pluriel le singulier.

- 1.02 Les parties s'entendent que tout professionnel a droit à un emploi exempt de toute forme de harcèlement y incluant le harcèlement psychologique, sexuel ou d'abus de pouvoir et ce, conformément à la politique de la Ville en matière de harcèlement au travail (PO-037).

À cette fin, les parties conviennent que les dispositions portant sur le harcèlement psychologique de la *Loi sur les normes du travail* font partie de la présente convention collective.

- 1.03 Les parties reconnaissent que toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET DROITS DES PARTIES

- 2.01 La Ville reconnaît le Regroupement comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail au nom et pour tous les professionnels régis par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions du *Code du travail*.
- 2.02 Le Regroupement reconnaît qu'il est du ressort de la Ville de gérer, de diriger, d'administrer ses affaires en conformité avec ses droits et obligations et de façon compatible avec les stipulations de la convention collective.
- 2.03 Aucune entente particulière relative aux conditions de travail prévues à la présente convention collective entre un professionnel et la Ville n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Regroupement.

ARTICLE 3 DÉFINITION DES TERMES

3.01 Activités professionnelles

L'exercice de l'une ou l'autre des fonctions incluses à la portée d'accréditation de la décision du Commissaire Benoît Monette datée du 17 avril 2012.

3.02 Professionnel régulier

Désigne tout professionnel qui est embauché à ce titre et qui a complété une période de probation de douze (12) mois. Le professionnel à temps partiel ou le professionnel temporaire n'est pas un professionnel régulier.

3.03 Professionnel à temps partiel

Désigne tout professionnel embauché sur la base d'une prestation de travail moindre que celle qui est prévue au paragraphe 17.02 de la présente convention collective. Lors de son embauche, la prestation de travail du professionnel à temps partiel est déterminée par la Ville et les conditions de travail qui lui sont applicables sont proratisées en conséquence.

Sous réserve de ce qui est prévu aux paragraphes suivants, l'ensemble des dispositions de la présente convention collective s'applique au professionnel à temps partiel, sauf les dispositions concernant le congé sans solde (paragraphe 7.03), le programme de congé autofinancé (paragraphe 7.04) et la semaine normale pour la période estivale (paragraphe 17.03).

Le régime de retraite (article 12) s'applique au professionnel à temps partiel qui satisfait aux conditions pour adhérer au régime. Il est convenu qu'il est possible d'exclure un professionnel du régime de retraite si les parties en conviennent et dans la mesure où une telle exclusion est conforme aux règles du régime.

Le régime d'assurance collective (article 13) s'applique dans la mesure où le professionnel à temps partiel satisfait aux conditions pour adhérer au régime et sous réserve des conditions prévues à la police d'assurance collective. S'il satisfait aux conditions, il bénéficie des couvertures applicables au professionnel à temps partiel.

Par ailleurs, les conditions de travail applicables au professionnel à temps partiel prévues à la présente convention collective sont proratisées selon la prestation de travail différente définie par la Ville lors de son embauche, dont notamment les conditions suivantes :

- Alinéa 4.12 a), pour les jours consécutifs de libération;
- Paragraphe 5.03, pour la rémunération du congé mobile;
- Paragraphe 7.01, pour la rémunération versée pour les congés spéciaux;
- Paragraphe 7.02, pour la rémunération versée pour témoin à la cour ou juré;
- Article 8, vacances annuelles;
- Paragraphe 9.02, congés de maladie;
- Paragraphe 15.01, classe salariale et l'annexe « A »;
- Article 17, dont notamment les paragraphes 17.02, 17.04, 17.05, 17.06 et 17.07, contribution attendue.

Pour ce qui est des jours fériés, considérant la proportion de la prestation de travail différente du professionnel à temps partiel, celui-ci bénéficie des jours fériés prévus au paragraphe 5.01 de la présente convention collective, sauf pour ce qui est des deux jours et demi (2,5) pendant la période de Noël et du Jour de l'An.

Pour les fins de l'application de l'alinéa 5.02 a), un jour de congé hebdomadaire correspond au samedi et dimanche.

3.04 **Professionnel temporaire**

Désigne tout professionnel qui a été embauché pour une période de temps déterminée ou indéterminée dans le but d'effectuer des projets spéciaux, de pallier un surcroît de travail ou de remplacer un professionnel absent de son poste. La Ville s'engage à ne pas convertir un professionnel régulier en professionnel temporaire dans le seul but de soustraire des professionnels réguliers à certaines dispositions de la présente convention collective. Pour les professionnels embauchés pour une période déterminée, la Ville peut mettre fin à la période d'embauche avant l'échéance sur un préavis tel que défini à la *Loi sur les normes du travail*, dans lequel cas le professionnel ne peut recourir à la procédure de grief.

a) **Régime applicable au professionnel temporaire court terme**

Le professionnel possédant moins d'une année de service continue bénéficie des dispositions de la présente convention collective à l'exception des dispositions suivantes :

- Paragraphe 7.03, congé sans solde;
- Paragraphe 7.04, programme de congé autofinancé;
- Alinéa 8.01 a) b) c) d) e) et paragraphes 8.02 et 8.03, vacances annuelles;
- Paragraphe 9.03, régime d'invalidité courte durée;
- Paragraphe 9.04, régime d'invalidité longue durée;
- Article 11, congé de maternité, congé de paternité, congé parental et congé d'adoption (sauf pour ce qui est prévu par la *Loi sur les normes du travail*).

b) Régime applicable au professionnel temporaire long terme

Le professionnel temporaire qui a une année de service ou plus au sein de la Ville obtient le statut de professionnel temporaire long terme. De plus, le professionnel temporaire dont l'engagement initial est prévu pour une période supérieure à une année obtient dès son embauche le statut de professionnel temporaire long terme.

Le professionnel temporaire long terme, en plus des avantages accordés au professionnel temporaire court terme, bénéficie du paragraphe 8.01 concernant les vacances annuelles, des paragraphes 8.02 et 8.03 concernant la banque de préretraite et le transfert des vacances annuelles ou congés de maladie non utilisés et du paragraphe 9.03 concernant le régime d'invalidité courte durée.

Il est convenu que le professionnel temporaire long terme à l'emploi de la Ville pour une période de service continu de plus de trente-six (36) mois obtient le statut de professionnel régulier.

c) Professionnel temporaire à statut particulier

Désigne tout professionnel qui est embauché pour un projet particulier, pour une période à durée déterminée, et pour lequel les conditions de travail sont déterminées par un contrat individuel de travail et convenues entre les parties.

3.05 Jour ouvrable

Désigne les jours où le professionnel est au travail selon l'horaire qui lui est particulier.

3.06 Regroupement

Désigne le Regroupement des professionnels de la Ville de Gatineau.

3.07 FSIC

Désigne la Fraternité des Syndicats de l'Industrie et du Commerce.

3.08 Ville

Désigne la Ville de Gatineau.

3.09 Parties

Désigne d'une part la Ville et d'autre part le Regroupement.

3.10 Poste

Désigne un ensemble de tâches et de contributions confiées à un professionnel.

3.11 **Poste d'origine**

Désigne le poste occupé par un professionnel régulier avant son mouvement interne (promotion, rétrogradation, mutation ou abolition). Un poste occupé de façon temporaire ne peut en aucun cas constituer un poste d'origine.

3.12 **Promotion**

Désigne l'affectation d'un professionnel à un poste qui, selon la grille salariale, est dans une classe supérieure à celle de son poste d'origine.

3.13 **Rétrogradation**

Désigne l'affectation d'un professionnel à un poste qui, selon la grille salariale, est dans une classe inférieure à celle de son poste d'origine.

3.14 **Mutation**

Désigne l'affectation d'un professionnel à un poste qui, selon la grille salariale, est de la même classe que celle de son poste d'origine.

3.15 **Service continu**

Désigne la période de temps continue qui s'exprime en année, mois et jour depuis que le professionnel est à l'emploi de la Ville. Le service continu pourra servir de facteur déterminant en cas de litige.

3.16 **Titre d'emploi**

Regroupement d'emplois ayant des caractéristiques communes, c'est-à-dire des fonctions et des responsabilités semblables, des compétences semblables et 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.

3.17 **Période de probation**

Tout professionnel nouvellement embauché est assujéti à une période de probation de douze (12) mois. La fin d'emploi en raison de l'échec de cette période de probation ne peut faire l'objet d'un grief.

3.18 **Conjoint et enfant**

- a) Le terme conjoint signifie deux (2) personnes :
 - qui sont mariées ou en union civile et cohabitent, ou;
 - qui vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant, ou;
 - qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
- b) Le terme enfant signifie :
 - l'enfant du professionnel;
 - l'enfant de son conjoint.

ARTICLE 4 RÉGIME SYNDICAL ET REPRÉSENTATION SYNDICALE

4.01 Maintien d'affiliation

Tout professionnel, membre du Regroupement à la date de la signature de la présente convention collective, doit, comme condition de son emploi, demeurer membre du Regroupement pendant la durée de la présente convention collective.

En aucune considération, la Ville n'est tenue de congédier ou de mettre fin à l'emploi d'une personne parce que celle-ci a été expulsée du rang du Regroupement.

4.02 Carte d'adhésion

La Ville s'engage à faire signer la carte d'adhésion et d'autorisation de retenues syndicales sur son salaire pour chacun des nouveaux professionnels au moment de leur embauche et à les faire parvenir au Regroupement.

4.03 Cotisation syndicale

La Ville doit retenir sur la paie de tout professionnel visé par la présente convention collective la cotisation syndicale et les frais d'initiation fixés par le Regroupement, qu'il soit membre ou non du Regroupement. Cette retenue débute dès la première paie et se poursuit à chaque paie subséquente.

Tout changement de la cotisation syndicale prend effet au plus tard trente (30) jours suivant la réception par la Ville d'une copie de la résolution à cet effet.

Lorsqu'un professionnel est nommé pour occuper temporairement un poste hors unité, la Ville continue de retenir sa cotisation syndicale et à en faire la remise conformément au paragraphe 4.04.

4.04 Remise

La Ville remet mensuellement le total des cotisations prélevées le mois précédent au Regroupement.

Les remises doivent être accompagnées de rapports de contribution syndicale indiquant :

- Nom et prénom du professionnel;
- Statut de professionnel;
- Date de naissance;
- Date d'embauche;
- Date de fin d'emploi (s'il y a lieu);
- Frais d'initiation;
- Cotisation hebdomadaire;
- Poste occupé.

Il est entendu que les sommes ayant à être versées peuvent directement être versées à la FSIC par la Ville suivant la réception par cette dernière d'une copie de la résolution à cet effet par le Regroupement.

4.05 Indemnisation

Le Regroupement et la FSIC conviennent de décharger la Ville ou ses représentants et de l'indemniser pour toute réclamation ou action prise contre la Ville ou ses représentants à cause de l'application des clauses concernant les retenues syndicales.

4.06 Impôt

Lors de la préparation des relevés de salaires aux fins de l'impôt fédéral et provincial, la Ville indique le montant total de la cotisation syndicale prélevée sur ces relevés pour chaque professionnel visé par la présente convention collective.

4.07 Information au Regroupement

La Ville fait parvenir à la FSIC, au besoin, une liste des professionnels indiquant l'adresse personnelle et le numéro de téléphone des professionnels.

4.08 Accompagnement d'un membre de l'exécutif du Regroupement

Pour toute discussion ayant trait à l'interprétation de la présente convention collective, tout professionnel peut être accompagné d'un membre de l'exécutif du Regroupement lors d'une convocation ou d'une rencontre avec la Ville ou son représentant.

Lorsque la Ville doit mettre en place une mesure intérimaire visant un professionnel, elle en informe d'abord un membre de l'exécutif du Regroupement.

4.09 Représentation syndicale

Le Regroupement possède l'autorité de désigner les personnes habilitées à le représenter auprès de la Ville. Toutefois, la Ville peut refuser de reconnaître comme délégué syndical un professionnel qui a été congédié.

Le délégué et les assistants-délégués du Regroupement ne doivent subir aucune discrimination en raison de leurs fonctions syndicales. Toutefois, le fait d'occuper une telle fonction syndicale n'accorde à ces professionnels aucun avantage supplémentaire à ceux reconnus à l'ensemble des professionnels de la Ville.

4.10 Nomination des délégués

- a) Le président du Regroupement agit comme délégué syndical. Le Regroupement peut nommer des assistants-délégués;
- b) Le Regroupement avise, par écrit, la Ville du nom du délégué et des assistants délégués.

4.11 **Traitement des mécontentes et des griefs**

Lorsqu'il est nécessaire pour un délégué de s'occuper d'une mécontente ou d'un grief durant les heures de travail, il doit obtenir la permission de son supérieur immédiat et la période est fixée de consentement de façon à ne pas gêner la marche normale des opérations. Cette permission ne peut être refusée sans raison valable.

4.12 **Libération syndicale**

- a) Sur demande faite au moins quatorze (14) jours à l'avance, la FSIC peut faire libérer de leur travail jusqu'à cinq (5) membres de l'exécutif du Regroupement pour un maximum de trois (3) jours consécutifs afin que ceux-ci assistent à des activités syndicales dûment identifiées lors de la demande de libération.
- b) Le professionnel ainsi libéré continue de bénéficier de l'ensemble des dispositions de la présente convention collective lors de cette absence, sous réserve que la FSIC rembourse la Ville pour le salaire versé à ce professionnel en raison de son absence.

4.13 **Comité de négociation**

Lors des séances de négociation pour le renouvellement de la convention collective, la Ville convient de libérer jusqu'à trois (3) professionnels visés par la présente convention collective pour participer aux séances de négociation entre les parties. De telles absences se font sans perte de salaire. Le comité de négociation sera accompagné d'un représentant de la FSIC.

4.14 **Représentant FSIC**

Le représentant de la FSIC a accès aux établissements lorsque des professionnels sont au travail, pour les visiter, enquêter, soumettre des griefs à l'occasion, rencontrer la Ville ou des professionnels afin de discuter de tout problème de relations de travail ou constater que les termes de la présente convention sont observés.

4.15 **Local syndical**

Au besoin et sur demande, la Ville met à la disposition du Regroupement une salle à des fins de rencontres concernant l'application de la présente convention collective, pourvu que celle-ci soit disponible.

4.16 **Comité de relations de travail**

Dans le but de solutionner les difficultés qui pourraient survenir dans l'application de la présente convention collective et en matière de santé et sécurité au travail, les parties conviennent de la formation et du maintien d'un comité de relations de travail. Ce comité peut être chargé de différents mandats.

Ce comité est composé d'un minimum de trois (3) représentants de la Ville et de trois (3) représentants du Regroupement. La Ville ou le Regroupement peuvent s'adjoindre un représentant supplémentaire.

Ce comité se réunit pendant les heures de travail régulières suivant les besoins ou à la demande écrite de l'une ou l'autre des parties. Le comité adopte toute procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne.

Dans la mesure du possible, les sujets à être traités à la rencontre de ce comité sont transmis, dans les meilleurs délais, d'une partie à l'autre d'une façon sommaire et compréhensive afin d'identifier les questions à l'ordre du jour.

Le procès-verbal de chaque rencontre est rédigé par les représentants de la Ville. Il est ensuite soumis pour approbation au Regroupement dans les dix (10) jours ouvrables de la rencontre, sous réserve de la disponibilité des ressources pour le faire.

4.17 **Publication**

La Ville rend disponible, en tout temps, la présente convention collective de façon électronique aux professionnels. Sur demande et au besoin, la Ville pourra remettre une version papier de la présente convention collective au professionnel ou au Regroupement.

ARTICLE 5 JOURS FÉRIÉS ET CONGÉS MOBILES

5.01 Les professionnels bénéficient des jours fériés suivants :

- Le Jour de l'An;
- Le lendemain du Jour de l'An;
- Le Vendredi Saint;
- Le lundi de Pâques;
- La journée nationale des Patriotes;
- La Fête nationale du Québec;
- La Fête du Canada;
- Le 1^{er} lundi d'août;
- La fête du Travail;
- L'Action de grâce;
- L'après-midi de la veille du jour de Noël;
- Le jour de Noël;
- Le lendemain du jour de Noël;
- Deux jours et demi (2,5) pendant la période du jour de Noël et du Jour de l'An;
- L'après-midi de la veille du Jour de l'An.

5.02

- a) Dans l'éventualité où un jour férié coïncide avec un jour de congé hebdomadaire, il est reporté soit au 1^{er} jour ouvrable suivant, soit à une autre date convenue entre le professionnel et son supérieur ou encore il est reporté dans la banque de congés mobiles du professionnel.
- b) Lorsqu'un jour férié coïncide avec une période d'invalidité courte durée, le professionnel peut reprendre le congé à une date ultérieure à convenir avec son supérieur, mais au plus tard dans les six (6) mois suivant son retour au travail. Le professionnel en congé sans solde, en congé parental, en congé de maternité et de paternité, en congé d'adoption et en invalidité longue durée ne bénéficie pas du présent article.
- c) Si un professionnel est requis de travailler l'un ou l'autre des jours de travail situés entre les fêtes de Noël et du Jour de l'An, il voit porter à sa banque de congés mobiles le ou les jours accumulés comme s'il s'agissait d'un jour férié reporté. Ce ou ces jours sont pris à une date convenue entre le professionnel et son supérieur lors de l'année civile suivante.
- d) Dans ce cas, le ou les congés ainsi reportés n'affectent pas le total de congés pouvant être banqué selon le paragraphe 5.04. Ce ou ces congés affectent le total de jours de congés mobiles pouvant être banqué uniquement si au terme de l'année civile suivante les congés mobiles ne sont pas utilisés et que le professionnel souhaite l'intégrer à sa banque de congés mobiles conformément au paragraphe 5.04.

5.03 Tout professionnel régulier, à temps partiel ou temporaire, bénéficie de deux (2) jours de congés mobiles par année civile. Pour avoir droit aux congés mobiles, le professionnel doit :

- Avoir été embauché au plus tard le 1^{er} octobre de l'année en cours;
- Avoir travaillé au moins jusqu'au 31 mars de l'année en cours pour le professionnel qui quitte la Ville;
- Avoir travaillé un minimum de trois (3) mois dans la même année, pour un professionnel qui s'absente pour toute autre raison que pour des vacances annuelles.

5.04 Les congés mobiles doivent être utilisés avant le 31 décembre de l'année en cours ou transférés dans sa banque de congés mobiles si le professionnel dispose de l'espace requis dans sa banque.

Un maximum de deux (2) congés mobiles accordés selon le paragraphe 5.03 ou fériés reportés selon le paragraphe 5.02 peuvent être versées dans une banque de congés mobiles pour être utilisés dans une année subséquente. En aucun temps cette banque ne peut excéder deux (2) congés mobiles.

Les congés mobiles de l'année en cours crédités selon le paragraphe 5.03 ou reportés selon le paragraphe 5.02 ne sont pas considérés comme inclus dans le nombre de congés mobiles en banque. Ils sont considérés inclus dans le nombre de congés mobiles en banque uniquement au terme de l'année civile où ils sont crédités au professionnel si celui-ci souhaite les prendre dans une année subséquente.

ARTICLE 6 MOUVEMENT DE PERSONNEL

- 6.01 La Ville affiche à l'interne et à l'externe les postes réguliers vacants ou nouvellement créés durant une période de dix (10) jours ouvrables.
- 6.02 L'affichage interne doit contenir les renseignements suivants :
- Le titre de l'emploi et la spécialisation demandée (le cas échéant);
 - Le service et l'unité administrative du poste;
 - Le statut rattaché au poste;
 - La description sommaire des responsabilités rattachées au poste;
 - Les qualifications requises;
 - Les atouts (le cas échéant);
 - L'horaire de travail et la disponibilité exigée en dehors de la semaine de travail (si connu);
 - L'échelle de traitement;
 - La période d'affichage.
- 6.03 Aux termes de la période d'affichage et du processus de sélection qui en découle, la Ville accorde le poste à la personne qui présente la meilleure adéquation personne/poste en fonction de ses besoins. Toutefois, à compétence égale, une priorité est accordée au professionnel à son emploi.
- 6.04 Lorsque la Ville décide de créer un nouveau poste ou de combler un poste devenu vacant, elle en informe le Regroupement par écrit.
- 6.05 Lorsque la Ville décide de combler un poste régulier temporairement vacant, celle-ci identifie le candidat qui répond le mieux à ses besoins en fonction du contexte de la vacance. Le professionnel peut refuser une nomination temporaire.
- 6.06 Lorsque la Ville décide d'abolir un poste, elle en informe le Regroupement par écrit. Lorsque le poste aboli est détenu par un professionnel régulier, ce dernier est mis en disponibilité selon les modalités prévues au paragraphe 6.07 pour une période maximale de douze (12) mois à partir de l'avis d'abolition de son poste suivant la résolution du conseil municipal à cet effet. Il est convenu que le professionnel peut continuer d'occuper son poste d'attache tant que celui-ci n'est pas encore effectivement aboli.
- 6.07 **Mise en disponibilité**
- Les modalités suivantes s'appliquent au professionnel régulier mis en disponibilité :
- a) Au cours de cette période, le professionnel est affecté à différentes tâches considérant ses compétences et les besoins de la Ville. Durant la période de mise en disponibilité, la Ville offre au professionnel le support nécessaire afin de retrouver un poste régulier et le professionnel s'engage à collaborer entièrement au processus de recherche de poste. Le professionnel doit appliquer sur tout processus d'affichage couvert par la présente convention collective pour lequel il semble rencontrer les qualifications ou la spécialisation requises.

Le professionnel ne peut refuser plus d'une fois un poste régulier qui lui est offert. S'il refuse une seconde fois, il est réputé avoir démissionné.

- b) Si la Ville met fin à la période d'essai du professionnel ayant obtenu un poste régulier alors qu'il était en mise en disponibilité conformément au paragraphe qui précède, l'emploi du professionnel prend fin. Il reçoit alors une indemnité conformément à l'alinéa e). Si le professionnel met fin à sa période d'essai, il est alors réputé avoir démissionné de la Ville et ne reçoit aucune indemnité.
- c) Si le professionnel n'obtient aucun poste régulier au terme de la période de mise en disponibilité, il reçoit alors une indemnité conformément à l'alinéa e).
- d) La période de mise en disponibilité du professionnel prend fin dès que celui-ci accepte un poste à l'extérieur de l'unité d'accréditation.
- e) L'indemnité versée au professionnel conformément aux alinéas b) et c) est équivalente à deux (2) semaines de salaire de base pour chaque année complète de service continu, et ce, jusqu'à un maximum de six (6) mois.

6.08 Période d'essai

Tout professionnel qui a obtenu un nouveau poste régulier est assujéti à une période d'essai de six (6) mois selon les modalités suivantes :

- a) La période d'essai est destinée à évaluer la capacité du professionnel à assumer de façon satisfaisante les tâches et responsabilités rattachées à son poste.
- b) Un suivi du rendement du professionnel devra être effectué tout au long de la période d'essai et, à moins d'une recommandation contraire survenant avant la fin d'expiration de la période d'essai, la permanence sera confirmée automatiquement au lendemain de l'expiration de la période d'essai.
- c) Un rapport d'évaluation de rendement devra être complété par le supérieur immédiat dans les semaines précédant la fin de la période d'essai et devra être acheminé au Service des ressources humaines. L'échec de la période d'essai ne peut faire l'objet d'un grief.
- d) À la conclusion de la période d'essai, le nouveau poste régulier devient le poste d'origine du professionnel.

6.09 Après une période minimale de deux (2) mois, la Ville et le professionnel peuvent convenir mutuellement de mettre un terme à la période d'essai et confirmer le professionnel dans son nouveau poste. Dans ce cas, la Ville en informe le Regroupement par écrit.

6.10 Après une période minimale de deux (2) mois, advenant que le professionnel ne demeure pas dans son nouveau poste avant la fin de la période d'essai, il dispose des possibilités suivantes :

- a) Si son poste d'origine est toujours vacant et qu'aucune offre n'a encore été faite à un candidat pour le combler, il doit alors réintégrer son poste d'origine.

- b) Dans l'éventualité où il ne peut réintégrer son poste d'origine selon le paragraphe qui précède, il est alors mis en disponibilité pour une période maximale de douze (12) mois débutant à partir de la fin de sa période d'essai et il bénéficie alors des modalités prévues au paragraphe 6.07.

ARTICLE 7 CONGÉS SPÉCIAUX, SANS SOLDE ET À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

7.01 Congés sociaux

Tout professionnel peut s'absenter du travail sans perte de salaire dans les cas suivants :

- a) Lors de son mariage : cinq (5) jours ouvrables consécutifs;
- b) Lors du décès de son conjoint, de l'un de ses enfants ou des enfants de son conjoint, d'un de ses petits-enfants, de son père ou de sa mère : cinq (5) jours ouvrables qui devront être pris entre le moment du décès et le jour des funérailles ou du rite funéraire équivalent;
- c) Lors du décès de son frère, sa sœur, son beau-père (père du conjoint ou conjoint de sa mère), sa belle-mère (mère du conjoint ou conjointe du père) : trois (3) jours ouvrables qui devront être pris entre le moment du décès et le jour des funérailles ou du rite funéraire équivalent;
- d) Lors du décès des grands-parents, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'une bru, d'un gendre, d'un oncle, d'une tante : le jour des funérailles ou du rite funéraire équivalent (s'il s'agit d'un jour ouvrable et qu'il y assiste);
- e) Pour les alinéas b), c) et d), un jour ouvrable additionnel sera accordé lorsque les funérailles ou le rite funéraire équivalent se déroulent à plus de 200 kilomètres du lieu de résidence du professionnel et que celui-ci y assiste;
- f) Un (1) des jours prévus aux alinéas b), c) ou d) peut être pris à une date ultérieure si l'inhumation a lieu plus tard (s'il s'agit d'un jour ouvrable et qu'il y assiste);
- g) Lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant mineur : trois (3) jours ouvrables consécutifs, sauf si la mère est déjà en congé de maternité;
- h) Congé pour études : un (1) jour ouvrable par session.

7.02 Témoin à la cour ou juré

- a) Le professionnel qui est appelé devant une cour de justice, à la demande de la Ville ou en raison de ses fonctions à la Ville, portant sur une cause ayant une relation directe ou indirecte entre la Ville et ledit contribuable, ne doit subir aucune perte de salaire. De plus, la Ville s'engage à assumer toutes les dépenses encourues par ce professionnel. Il faut toutefois qu'il ait été tenu de comparaître par *subpoena* signifié selon la procédure ou à la demande de son directeur de service.
- b) Si le professionnel est en vacances, il a droit à une journée de vacances qui est ajoutée à la fin de sa période de vacances, et ce, à condition que le professionnel ait été tenu de comparaître à la suite d'un acte posé dans l'exercice de ses fonctions et que la convocation à la cour ait été reçue par le professionnel après qu'il ait fait son choix de vacances, conformément à la présente convention collective.

- c) Pendant la durée de son absence, la Ville maintient, comme s'il avait normalement travaillé, le salaire et tous les bénéfices du professionnel appelé à être témoin devant une cour de justice à la demande de la Ville ou dans une cause où son témoignage est requis en raison de sa fonction à la Ville. La Ville s'engage à rembourser, à la réception des pièces justificatives, toutes les dépenses encourues. Cependant, le professionnel doit alors faire taxer son assignation à comparaître et remettre à la Ville toute indemnité perçue à titre de témoin.
- d) Pendant la durée de son absence, la Ville maintient, comme s'il avait normalement travaillé, le salaire et tous les bénéfices de tout professionnel qui doit agir comme juré. Cependant, le professionnel doit rembourser à la Ville toute indemnité perçue à titre de juré.

7.03 **Congé sans solde**

Tout professionnel régulier a la possibilité de prendre un congé sans solde d'un maximum d'un (1) an, et ce, aux conditions suivantes :

- a) Le professionnel régulier désirant obtenir un congé sans solde doit en faire la demande par écrit au directeur de son service ou son représentant. Selon la recommandation de ce dernier, la Direction des ressources humaines approuve ou rejette la demande de congé sans solde. Les délais requis pour faire une demande de congé sans solde sont les suivants :
 - i) Pour un congé de moins de trois (3) mois, au moins vingt (20) jours ouvrables avant la date prévue du début du congé;
 - ii) Pour un congé de trois (3) mois ou plus, au moins dix (10) semaines avant la date prévue du début du congé.
- b) Un tel congé n'interrompt pas le service continu du professionnel, mais interrompt l'accumulation des bénéfices.
- c) Nonobstant ce qui précède, si le professionnel désire maintenir ses avantages sociaux (assurance collective, régime de retraite), il doit payer la totalité des primes (part du professionnel et part de la Ville).
- d) Si le professionnel désire revenir au travail avant la date initiale d'expiration de son congé sans solde, il en fait la demande par écrit à la direction des ressources humaines avec copie au directeur du service ou son représentant concerné, au moins quatre (4) semaines avant la date prévue de son retour. Dans l'éventualité où la Ville refuse la demande, celle-ci discute avec le professionnel des paramètres qui pourraient être mis en place pour favoriser un retour avant la date initiale d'expiration de son congé sans solde.
- e) Le professionnel qui a demandé un congé sans solde de moins de six (6) mois et qui désire prolonger ledit congé d'une période pouvant aller jusqu'à la période maximale permise doit en faire une demande par écrit à la Direction des ressources humaines, avec copie au directeur du service ou son représentant

concerné selon les mêmes délais prévus à l’alinéa 7.03 a). La Ville doit faire connaître sa réponse au professionnel deux (2) semaines suivant la date de la demande.

7.04 Programme de congé autofinancé

- a) Le programme de congé autofinancé est accessible au professionnel qui justifie un minimum de trois (3) années de service et qui n’a pas bénéficié d’un congé autofinancé dans les quatre (4) années précédant le début du programme.
- b) Pour avoir accès au programme de congé autofinancé, le professionnel doit transmettre sa demande écrite au directeur de son service ou son représentant et à la Direction des ressources humaines au moins soixante (60) jours avant le début prévu de celui-ci. La demande sera approuvée si les besoins et exigences du service le permettent. Le professionnel recevra une réponse dans les trente (30) jours suivant la réception de sa demande écrite.
- c) Les modalités offertes figurent ci-dessous. Le tableau indique les pourcentages de traitement applicables selon la durée de participation au programme ainsi que la durée du congé qui en résulte. Les congés d’une durée de trois (3), quatre (4) ou cinq (5) mois ne sont accordés uniquement que pour les fins d’études à temps plein dans un établissement agréé.

Durée de participation au régime (contrat)

	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
3 mois	75,00 %	87,50 %	91,67 %	93,75 %	95,00 %
4 mois	66,67 %	83,33 %	88,89 %	91,67 %	93,33 %
5 mois		79,17 %	86,11 %	89,58 %	91,67 %
6 mois		75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
7 mois		70,83 %	80,56 %	85,42 %	88,33 %
8 mois		66,67 %	77,78 %	83,33 %	86,67 %
9 mois			75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois			72,22 %	79,17 %	83,33 %
11 mois			69,44 %	77,08 %	81,67 %
12 mois			66,67 %	75,00 %	80,00 %

ARTICLE 8 VACANCES ANNUELLES ET BANQUE DE PRÉRETRAITE

8.01 Vacances annuelles

- a) Tout professionnel régulier et temporaire long terme a droit minimalement au quantum de vacances annuelles suivant :
- S'il compte moins d'une (1) année de service au 1^{er} mai de l'année en cours : 1,25 jour de vacances par mois travaillé pour un maximum de quinze (15) jours ouvrables;
 - S'il compte au moins une (1) année de service, mais moins de quatre (4) : quinze (15) jours ouvrables;
 - S'il compte au moins quatre (4) années de service, mais moins de sept (7) : dix-sept (17) jours ouvrables;
 - S'il compte au moins sept (7) années de service, mais moins de quinze (15) : vingt (20) jours ouvrables;
 - S'il compte au moins quinze (15) années de service, mais moins de vingt-cinq (25) : vingt-cinq (25) jours ouvrables;
 - S'il compte vingt-cinq (25) années de service et plus : trente (30) jours ouvrables.
- b) Accumulation et crédit des vacances annuelles :

Malgré l'alinéa a), le professionnel régulier obtient, au 1^{er} mai de chaque année, le quantum de vacances correspondant au service continu qu'il obtient au cours de l'année de prise de vacances annuelles, ce qui constitue des vacances anticipées.

Dans l'éventualité où l'emploi du professionnel se termine et qu'il a bénéficié en tout ou en partie de vacances anticipées, la Ville se rembourse de la différence entre le quantum de vacances versé au professionnel et le quantum de vacances auquel il a droit selon la durée de la période travaillée durant l'année.

- c) Le quantum de vacances annuelles sera ajusté au prorata du temps travaillé pour le professionnel en congé sans solde, en congé parental ou en congé d'adoption.
- d) Un professionnel qui devient invalide pour plus de trois (3) jours consécutifs alors que ses vacances annuelles ont débuté peut demander que celles-ci soient suspendues à partir du premier jour de son invalidité. Il pourra les reprendre à une date ultérieure à convenir avec son supérieur à condition de présenter un certificat médical conforme.

- e) Aucune absence par maladie, par accident de travail ou par maladie professionnelle subie à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions ne constitue une interruption de service quant à la computation des vacances. Cependant, en aucun cas, un professionnel ne peut recevoir, au cours d'une même année, une rémunération excédant cinquante-deux (52) semaines de salaire de la part de la Ville ou en vertu d'un programme d'indemnisation. De plus, un professionnel cesse d'accumuler des vacances après une absence de cinquante-deux (52) semaines consécutives. À son retour au travail, le professionnel se voit créditer un quantum de vacances annuelles au prorata des semaines de travail effectuées pendant l'année de référence.
- f) L'année de référence s'étend du 1^{er} mai au 30 avril.
- g) Le professionnel temporaire court terme reçoit une compensation monétaire de 4 % basée sur le salaire gagné à chaque période de paie à titre d'indemnité de vacances annuelles.

8.02 Banque de préretraite

Le professionnel pourra se constituer une banque de congé préretraite maximale de cinquante-deux (52) semaines.

8.03 Transfert des vacances annuelles ou congés de maladie non utilisés

Au 30 avril de chaque année, le professionnel pourra exercer les choix suivants :

- transférer une partie ou la totalité du solde de sa banque de vacances annuelles régulières dans une banque de vacances annuelles antérieures dont le solde ne pourra en aucun temps excéder l'équivalent en heures de quatre (4) semaines de vacances;
- ou transférer une partie ou la totalité du solde de sa banque de vacances annuelles régulières dans une banque de préretraite.

Un maximum de huit (8) jours des crédits de congés de maladie non utilisés au 31 décembre de chaque année peut être transféré dans la banque de vacances annuelles régulières ou dans la banque de préretraite.

En aucun temps, le professionnel ne peut transférer plus de quinze (15) jours en combinant le solde de congés de maladie du 31 décembre au solde de vacances du 30 avril pour une même année de référence.

Tout en respectant les règles établies, le professionnel qui ne soumet pas son choix dans les délais prévus verra son solde de vacances annuelles régulières être tout d'abord transféré dans sa banque de vacances annuelles antérieures et par la suite dans sa banque de préretraite. Tout solde résiduel n'ayant pu être transféré selon les modalités des paragraphes précédents sera perdu.

Nonobstant les paragraphes précédents, le professionnel en congé mentionné à l'article 11 de la présente convention collective ne peut perdre plus de jours de

vacances que le total du nombre de jours ouvrables du 1^{er} mai à la date de début du congé additionné au nombre de jours ouvrables de la date du retour au 30 avril de la même année de référence, moins le nombre de jours de vacances pris durant cette période. Tout excédent des jours perdus est payé au taux en vigueur au 30 avril de l'année de référence qui se termine.

ARTICLE 9 RÉGIME DE REMPLACEMENT DU SALAIRE PAR SUITE D'INVALIDITÉ

9.01 Régime d'invalidité

La Ville maintient au bénéfice des professionnels affligés d'une invalidité causée par une maladie ou un accident, un régime de remplacement du salaire selon les termes et conditions décrites aux paragraphes suivants.

9.02 Congés de maladie

- a) Le professionnel régulier, le professionnel à temps partiel et le professionnel temporaire long terme se voient octroyer un crédit de dix (10) jours de congé de maladie au 1^{er} janvier de chaque année.
- b) Lorsqu'un professionnel s'absente du travail pour un motif familial au sens de l'article 79.7 de la *Loi sur les normes du travail*, il peut utiliser jusqu'à deux journées de maladies selon l'alinéa a) afin de couvrir son absence.
- c) Le professionnel nouvellement embauché ou le professionnel qui quitte la Ville au cours d'une année a droit à 0.835 jour de congé de maladie par mois entier de travail avec un maximum de dix (10) jours.
- d) Le crédit de congés de maladie du professionnel en congé sans solde et en congé parental est réduit au prorata du temps travaillé selon la règle prévue au paragraphe précédent. Le professionnel en invalidité longue durée voit également le crédit de congé réduit au prorata du temps travaillé sauf pour les cinquante-deux (52) premières semaines d'absence consécutives.

9.03 Régime d'invalidité courte durée

- a) Le professionnel régulier, à temps partiel et temporaire long terme qui s'absente trois (3) jours ouvrables consécutifs ou moins pour cause de maladie ou d'accident est rémunéré à même les congés de maladie crédités au paragraphe 9.02. Le professionnel malade ayant épuisé ses congés de maladie peut utiliser toute autre banque de congés pour combler le délai de carence.
- b) Après trois (3) jours ouvrables consécutifs d'absence par suite de maladie ou d'accident, le professionnel invalide reçoit 85 % du salaire qu'il recevait au début de son invalidité tant que dure son invalidité, mais pour une période maximale de dix-sept (17) semaines.
- c) Si le professionnel revient au travail avant l'expiration de dix-sept (17) semaines, il n'a pas de nouveau délai de carence à assumer s'il y a rechute de son invalidité au cours des quinze (15) jours civils de son retour au travail; dans ce cas, cette absence est considérée comme une continuation de son invalidité et ses prestations sont continuées comme s'il n'y avait pas eu de retour au travail.

9.04 Régime d'invalidité longue durée

- a) Après dix-sept (17) semaines et trois (3) jours ouvrables d'invalidité, le professionnel régulier ou le professionnel à temps partiel admissible au régime d'assurance invalidité longue durée qui demeure invalide reçoit une rente mensuelle égale à 70 % du salaire mensuel qu'il recevait au début de son invalidité. Cette rente est indexée annuellement selon l'indice des prix à la consommation, maximum 3 %. Cette rente lui est versée aussi longtemps que dure son invalidité au sens de la police d'assurance, mais cesse au plus tard le premier jour du mois suivant le 65^e anniversaire de naissance ou à la retraite, si antérieure (moins la période spécifique au délai de carence).
- b) Le professionnel régulier ou à temps partiel qui a bénéficié des prestations d'invalidité longue durée et qui subit une rechute de son invalidité à l'intérieur d'une période de six (6) mois de calendrier de son retour au travail est considéré comme étant en continuation de son invalidité et ses prestations sont continuées comme s'il n'y avait pas eu de retour au travail comme le prévoit le régime d'assurance collective.

9.05

- a) Les prestations d'invalidité prévues ci-haut sont réduites de toute prestation provenant des sources suivantes :
 - La Commission des normes, de l'équité et de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) ou toute autre agence gouvernementale administrant une loi ou un règlement de même nature;
 - Tout autre contrat ou régime d'assurance ou entente pouvant être intervenu entre la Ville et ses professionnels ou entre la Ville ou à une tierce partie en faveur de ses professionnels;
 - Dans le cas du régime des rentes du Québec (RRQ), il n'est tenu compte que du montant initial de la rente payable au cotisant invalide (mais non des rentes d'enfants de cotisants invalides).
- b) Un professionnel invalide conformément aux paragraphes 9.03 et 9.04 demeure membre actif du régime de retraite de la Ville. Pendant la période de son invalidité, il reçoit les créances de rente tout comme s'il était à l'emploi régulier de la Ville conformément aux règlements du régime de retraite en vigueur.
- c) Les parties s'engagent à collaborer en vue de permettre, si possible, à un professionnel invalide d'occuper un poste dont les fonctions seraient considérées comme « travail de réadaptation » à des conditions de travail au préalable acceptées par écrit par les parties.
- d) Quelle que soit la durée de l'absence du professionnel, qu'il soit indemnisé ou non et qu'un contrat d'assurance soit souscrit ou non, aux fins de garantir le risque, la Ville ou bien l'assureur choisi par la Ville pour le représenter à cette fin, pourra vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée

de l'invalidité au moyen d'une expertise. Le professionnel doit aviser la Ville sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison de maladie ou d'accident et soumettre promptement les preuves requises.

Advenant que le professionnel ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre qu'une maladie ou un accident, la Ville pourra prendre les mesures disciplinaires appropriées. Si en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, le professionnel n'a pu aviser la Ville sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, il devra le faire dès que possible.

- e) Sous réserve de toute subrogation légale, le professionnel doit céder à la Ville les droits qu'il peut avoir contre la personne responsable de sa maladie ou de l'accident subi jusqu'à concurrence de l'indemnité ou compensation que lui verse la Ville ou son représentant pour cette maladie ou cet accident.

ARTICLE 10 ACCIDENT DE TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

10.01

- a) Dans le cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle contractée dans l'exercice de ses fonctions, le professionnel accidenté reçoit son plein salaire net, et ce, jusqu'à ce que la CNESST statue sur sa capacité d'exercer son emploi.
- b) Le présent article vise à assurer qu'un professionnel victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ne subira pas de diminution de son revenu hebdomadaire réel, mais il ne doit pas cependant, être interprété de telle sorte qu'un professionnel victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle reçoive une indemnité plus élevée que s'il était au travail.
- c) Conséquemment, l'obligation de la Ville consiste à verser au professionnel une somme équivalente à son salaire de base net comprenant l'indemnité payable par la CNESST et le montant nécessaire pour compléter la différence entre ladite indemnité et le salaire de base net du professionnel et d'assurer que toutes les cotisations et déductions appropriées sont acheminées et payées de telle sorte que le professionnel ne subisse aucun préjudice.
- d) L'obligation du professionnel consiste à fournir à la Ville les informations, les attestations, à compléter ces dernières et tout autre document requis par la CNESST ou par la Ville et qui sont non contraire à la Loi.
- e) Le salaire de base net d'un professionnel est son salaire hebdomadaire régulier moins les déductions qui sont habituellement faites pour fins d'impôts fédéral et provincial, de fonds de pension (régime de retraite) d'assurance-emploi, de régime de rentes du Québec, de cotisations syndicales, d'assurance collective et autres s'il y a lieu.
- f) D'autre part, la Ville remettra directement au Regroupement la cotisation syndicale et à l'assureur concerné, toute prime pour fins d'assurance collective obligatoire et s'assurera que les bonnes déductions sont faites pour fins d'impôts et fera les ajustements nécessaires à cette fin, tant pendant la durée de l'invalidité que pendant toute autre période, de telle sorte que le professionnel ne subisse aucun préjudice.
- g) Advenant le cas où des modifications sont apportées à une Loi régissant les indemnités versées en cas d'accident de travail, la Ville s'engage à continuer à verser au professionnel 100 % de son salaire net.

- 10.02 En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle survenu dans l'exercice de ses fonctions, les jours d'absence n'affectent pas le nombre de jours de maladie accumulés au crédit du professionnel.
- 10.03 Le professionnel accidenté est transporté, des lieux de travail ou des lieux où il était à l'occasion de son travail, à l'hôpital aux frais de la Ville, et ce, sans perte de rémunération.
- 10.04 Lorsque la chose est possible, le professionnel accidenté informe son supérieur qu'il quitte son travail. Le professionnel accidenté achemine l'attestation médicale appropriée dûment signée au représentant désigné par la Ville dans les meilleurs délais. La Ville doit transmettre au professionnel le nom de leur représentant désigné.
- 10.05 Tous les frais réels (hôpital, médicaments, appareils orthopédiques, traitements et déplacements pour soins médicaux, etc.) inhérents à une maladie professionnelle ou à un accident de travail sont à la charge de la Ville s'ils ne sont pas défrayés autrement.
- 10.06 Advenant le cas où un professionnel est déclaré, par la CNESST, incapable d'exercer l'emploi qu'il occupait au moment de sa lésion, celui-ci a droit aux compensations et aux bénéfices accordés dans pareil cas par la *Loi des accidents de travail et des maladies professionnelles* (L.Q. 1985, C.6) et de ses amendements subséquents.
- 10.07 Malgré les dispositions de l'article 240 de la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*, le professionnel victime d'un accident de travail conserve son droit de retour au travail :
- pour un délai minimum de deux (2) ans de la date de l'accident, ou;
 - pour un délai de six (6) mois au-delà de sa date de consolidation, si cette date survient moins de six (6) mois avant l'échéance du délai de deux (2) ans ci-dessus mentionné, ou;
 - pour un délai de six (6) mois au-delà de sa date de consolidation, si cette date survient au-delà de l'échéance du délai de deux (2) ans ci-dessus mentionné.

ARTICLE 11 CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ, PARENTAL ET D'ADOPTION

11.01 Congé de maternité

La professionnelle enceinte a droit à un congé de maternité, à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement. Au même moment, elle indique aussi la date prévue de son départ et de son retour au travail.

- 11.02 La professionnelle qui s'absente du travail durant sa grossesse pour subir des examens médicaux afférents à sa grossesse est rémunérée à 100 % de son salaire. La Ville se réserve le droit d'exiger une attestation de visite médicale aux fins de grossesse indiquant l'heure prévue du début et de la fin du rendez-vous.
- 11.03 Dans le cadre de sa grossesse, si la professionnelle est dans l'incapacité de travailler en raison de son état de santé, en dehors du congé de maternité, congé parental ou congé d'adoption offert au présent article, elle peut bénéficier des dispositions du congé de maladie et autres avantages sociaux selon le régime nécessaire. La Ville peut faire vérifier le certificat médical et la condition médicale de la professionnelle par son médecin.
- 11.04 Sur présentation d'un certificat médical attestant que les conditions de travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou pour elle-même à cause de son état de grossesse, la Ville affecte, lorsque possible, la professionnelle à une autre fonction ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir. Le certificat médical et la condition médicale de la professionnelle peuvent être vérifiés par le médecin de la Ville. Les dispositions de la réaffectation et du retrait préventif sont celles prévues aux différentes lois en vigueur à ce sujet.
- 11.05 La professionnelle, qui durant son congé de maternité a droit à des prestations en vertu du régime gouvernemental en vigueur pour sa province de résidence, peut bénéficier de prestations supplémentaires de la Ville. Elle doit, pour ce faire, adresser une demande à cet effet au Service des ressources humaines, trois (3) semaines avant qu'elle ne commence à recevoir des prestations du régime gouvernemental en vigueur pour sa province de résidence.
- 11.06 Sur présentation au Service des ressources humaines d'une preuve de versement des premières prestations gouvernementales ainsi que des talons subséquents (le cas échéant), la Ville versera à la professionnelle la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire brut de base et le montant brut qu'elle reçoit du régime gouvernemental, et ce, pour la période prévue à la loi pour ce type de congé. Le paiement des prestations supplémentaires de la Ville est conditionnel au paiement des prestations gouvernementales.

- 11.07 La Ville ne remboursera pas à la professionnelle les sommes qui pourraient lui être exigées en vertu d'une loi, lorsque le revenu de la professionnelle excède les maximums autorisés dans le cadre de cette législation.
- 11.08 Sauf si spécifié autrement, la professionnelle en congé de maternité conserve ses droits et privilèges. Cependant, toutes les primes ou allocations cessent d'être versées durant le congé de maternité, sauf la prime versée en guise de compensation pour la « non-participation » au régime de retraite ou au régime d'assurance collective (le cas échéant) qui sera accumulée et versée au retour au travail, ou lors de sa fin d'emploi définitive si aucun retour au travail n'est effectué.
- 11.09 La professionnelle qui désire maintenir sa participation à son régime de retraite ou à son régime d'assurance collective peut le faire à la condition de signaler son intention par écrit avant le début du congé et de rembourser les contributions qu'elle aurait dû verser, n'eût été son congé.
- 11.10 La répartition du congé avant et après l'accouchement est à la discrétion de la professionnelle. Cependant, ledit congé ne peut débuter avant la seizième (16^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement. Par ailleurs, la professionnelle doit, sous réserve de ses droits prévus ci-après, retourner au travail au plus tard dix-neuf (19) semaines après la naissance de son enfant, ou au plus tard douze (12) semaines après une fausse couche et elle doit alors présenter un certificat de son médecin traitant attestant qu'elle est suffisamment rétablie pour reprendre son travail.
- 11.11 La professionnelle qui accouche et dont l'enfant est hospitalisé peut fractionner en semaines son congé de maternité. Elle peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter à une date ultérieure, en tenant compte des besoins de l'enfant. Pour la professionnelle qui a droit aux dispositions du paragraphe 11.06 de la présente convention collective, le paiement des prestations supplémentaires de la Ville est conditionnel au paiement des prestations du régime gouvernemental en vigueur pour sa province de résidence.
- 11.12 À la fin du congé de maternité, la Ville doit réintégrer la professionnelle dans le poste qu'elle occupait au moment de son départ ou, selon le cas, dans le poste qu'elle a obtenu durant son congé. Dans l'éventualité où le poste qu'elle occupait au moment de son départ n'existe plus au moment de son retour, elle bénéficie des dispositions prévues aux alinéas b), c), d) et e) du paragraphe 6.07 de la présente convention collective.
- 11.13 La professionnelle qui ne se présente pas au travail, sans aucun motif valable, à la date de retour fixée dans l'avis donné à la Ville est présumée avoir démissionné.

11.14 **Congé de paternité**

Un professionnel a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines, sans solde, à l'occasion de la naissance de son enfant. À la demande du professionnel et suivant l'approbation du supérieur immédiat, le congé de paternité peut être fractionné. Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance. Le congé de paternité est accordé après qu'un avis écrit d'au moins trois (3) semaines, indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail, ait été donné à la Ville.

- 11.15 Le professionnel qui a droit à des prestations de paternité en vertu du régime gouvernemental en vigueur pour sa province de résidence peut bénéficier de prestations supplémentaires de la Ville. Il doit, pour ce faire, adresser une demande à cet effet au Service des ressources humaines, trois (3) semaines avant qu'il ne commence à recevoir des prestations du régime gouvernemental en vigueur pour sa province de résidence.
- 11.16 Sur présentation au Service des ressources humaines d'une preuve de versement des premières prestations gouvernementales ainsi que des talons subséquents (le cas échéant), la Ville versera au professionnel la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire brut de base et le montant brut qu'il reçoit du régime gouvernemental, et ce, pour la période prévue à la loi pour ce type de congé.
- 11.17 Le paiement des prestations supplémentaires de la Ville est conditionnel au paiement des prestations gouvernementales.
- 11.18 Sauf si spécifié autrement, le professionnel en congé de paternité conserve ses droits et privilèges. Cependant, toutes les primes ou allocations cessent d'être versées durant le congé de paternité, sauf la prime versée en guise de compensation pour la « non-participation » au régime de retraite ou au régime d'assurance collective (le cas échéant) qui sera accumulée et versée au retour au travail du professionnel, ou lors de sa fin d'emploi définitive si aucun retour au travail n'est effectué.
- 11.19 Le professionnel qui désire maintenir sa participation à son régime de retraite ou à son régime d'assurance collective peut le faire à la condition de signaler son intention par écrit avant le début du congé et de rembourser les contributions qu'il aurait dû verser, n'eût été son congé selon le partage des coûts prévus aux régimes en vigueur.
- 11.20 À la fin du congé de paternité, la Ville doit réintégrer le professionnel dans le poste qu'il occupait au moment de son départ ou, selon le cas, dans le poste qu'il a obtenu durant son congé. Dans l'éventualité où le poste qu'il occupait au moment de son départ n'existe plus au moment de son retour, il bénéficie des dispositions prévues aux alinéas b), c), d) et e) du paragraphe 6.07 de la présente convention collective.

- 11.21 Le professionnel qui ne se présente pas au travail, sans aucun motif valable, à la date de retour fixée dans l'avis donné à la Ville est présumé avoir démissionné.
- 11.22 Le professionnel dont l'enfant est hospitalisé peut fractionner en semaines son congé de paternité. Il peut revenir au travail avant la fin de son congé de paternité et le compléter à une date ultérieure en tenant compte des besoins de l'enfant. Le congé peut également être fractionné, dans le cas de maladie ou de l'accident de l'un des parents si le professionnel justifie au moins trois (3) mois de service continu dans la mesure où le professionnel répond aux autres exigences prévues à la *Loi sur les normes du travail*.
- 11.23 **Congé parental**
- À la fin de son congé de maternité, la Ville accorde un congé parental sans solde, jusqu'à concurrence de cent quatre (104) semaines, à la professionnelle qui présente un avis écrit à la Ville au moins trois (3) semaines avant le début dudit congé. Lors de son avis, la professionnelle doit indiquer la date de son retour au travail. Le congé parental de la professionnelle doit prendre fin au plus tard cent vingt-trois (123) semaines après l'accouchement. Les modalités d'un tel congé sont conformes aux lois en vigueur à ce sujet.
- 11.24 Tout professionnel parent d'un nouveau-né a droit à un congé parental sans solde d'une durée maximale de cent quatre (104) semaines consécutives, et ce, dans les cent vingt-trois (123) semaines suivant la date de la naissance de l'enfant. Pour avoir droit à ce congé, le professionnel doit en faire la demande écrite au moins trois (3) semaines avant la date prévue de son départ en fournissant un certificat médical attestant la grossesse ou l'accouchement de la mère de l'enfant. Le professionnel indique également, dans l'avis, la date de son retour au travail.
- 11.25 Le professionnel peut revenir au travail plus tôt qu'à la date indiquée lors de son avis de congé à la condition d'en avoir avisé par écrit la Ville trois (3) semaines à l'avance.
- 11.26 Sauf si spécifié autrement, le professionnel en congé parental ne maintient plus et n'accumule plus les bénéfices prévus à la présente convention collective, à l'exception du service continu. De plus, toutes primes ou allocations cessent d'être versées, sauf la prime versée en guise de compensation pour la « non-participation » au régime de retraite ou au régime d'assurance collective (le cas échéant) qui sera accumulée et versée au retour au travail du professionnel, ou lors de sa fin d'emploi définitive si aucun retour au travail n'est effectué.

11.27 Le professionnel qui désire maintenir sa participation à son régime de retraite ou à son régime d'assurance collective peut le faire à la condition de signaler son intention par écrit avant le début du congé et de rembourser les contributions qu'il aurait dû verser, n'eût été son congé selon les modalités suivantes :

- Pendant les cinquante-deux (52) premières semaines du congé parental, défrayer sa part des primes relatives à ces deux régimes et la Ville paie sa part;
- De la cinquante-troisième (53^e) semaine à la cent quatrième (104^e) semaine du congé parental, défrayer l'ensemble des primes relatives à ces deux régimes (part du professionnel et part de la Ville).

11.28 À la fin du congé parental, la Ville doit réintégrer le professionnel dans le poste qu'il occupait au moment de son départ ou, selon le cas, dans le poste qu'il a obtenu durant son congé. Dans l'éventualité où le poste qu'il occupait au moment de son départ n'existe plus au moment de son retour, il bénéficie des dispositions prévues aux alinéas b), c), d) et e) du paragraphe 6.07 de la présente convention collective.

11.29 **Congé d'adoption**

Le professionnel qui adopte un enfant a droit à un congé d'adoption d'un maximum de cent quatre (104) semaines sans solde. Pour bénéficier de ce congé, l'enfant adopté doit être d'âge mineur et il ne doit pas s'agir de l'enfant de la conjointe ou du conjoint du professionnel.

11.30 Le professionnel, qui, durant son congé d'adoption, a droit à des prestations du régime gouvernemental en vigueur pour sa province de résidence, peut bénéficier de prestations supplémentaires de la Ville. Il doit, pour ce faire, adresser une demande à cet effet au Service des ressources humaines, trois (3) semaines avant qu'il ne commence à recevoir des prestations du régime gouvernemental en vigueur pour sa province de résidence.

11.31 Sur présentation de son premier talon de chèque du régime gouvernemental en vigueur pour sa province de résidence ainsi que des talons subséquents (le cas échéant), au Service des ressources humaines, la Ville verse au professionnel la différence entre 93 % du salaire hebdomadaire brut de celui-ci et le montant brut qu'il reçoit du régime gouvernemental en vigueur pour sa province de résidence, et ce, pour une période maximale de douze (12) semaines. Cependant, la combinaison des prestations du régime gouvernemental en vigueur pour sa province de résidence et du supplément versé par la Ville en vertu du présent paragraphe ne doit pas faire en sorte que le professionnel reçoive plus de 93 % de son salaire net hebdomadaire.

11.32 Sauf si spécifié autrement, le professionnel en congé d'adoption conserve ses droits et privilèges. Cependant, toutes les primes ou allocations cessent d'être versées durant le congé d'adoption, sauf la prime versée en guise de compensation pour la « non-participation » au régime de retraite ou au régime d'assurance collective (le cas échéant) qui sera accumulée et versée au retour au travail du professionnel, ou lors de sa fin d'emploi définitive si aucun retour au travail n'est effectué.

- 11.33 Le professionnel qui désire maintenir sa participation à son régime de retraite ou à son régime d'assurance collective peut le faire à la condition de signaler son intention par écrit avant le début du congé et de rembourser les contributions qu'il aurait dû verser, n'eût été son congé selon les modalités suivantes :
- Pendant les cinquante-deux (52) premières semaines du congé parental, défrayer sa part des primes relatives à ces deux régimes et la Ville paie sa part;
 - De la cinquante-troisième (53^e) semaine à la cent quatrième (104^e) semaine du congé parental, défrayer l'ensemble des primes relatives à ces deux régimes (part du professionnel et part de la Ville).
- 11.34 Pendant son congé d'adoption avec solde, le professionnel conserve ses droits et privilèges et accumule son service continu, sous réserve des dispositions de la présente convention collective.
- 11.35 Le congé d'adoption débute le jour où l'enfant est pris en charge par sa famille adoptive, ou le jour où le professionnel quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Le congé d'adoption doit se terminer au plus tard cent vingt-trois (123) semaines après que l'enfant a été confié au professionnel.
- 11.36 Pour avoir droit au congé d'adoption, le professionnel doit aviser au moins trois (3) semaines avant la date prévue de son départ en fournissant les documents attestant l'acte d'adoption. Le professionnel indique aussi sur son avis la date prévue de son retour au travail.
- 11.37 Le professionnel peut revenir au travail plus tôt qu'à la date indiquée lors de son avis de congé à la condition d'en avoir avisé par écrit la Ville trois (3) semaines à l'avance.
- 11.38 À la fin du congé d'adoption, la Ville doit réintégrer le professionnel dans le poste qu'il occupait au moment de son départ ou, selon le cas, dans le poste qu'il a obtenu durant son congé. Dans l'éventualité où le poste qu'il occupait au moment de son départ n'existe plus au moment de son retour, il bénéficie des dispositions prévues au à l'alinéa b) du paragraphe 6.10 de la présente convention collective.

ARTICLE 12 RÉGIME DE RETRAITE

12.01

- a) La Ville s'engage à maintenir les dispositions du régime de retraite en vigueur au moment de la signature de la présente convention collective;
- b) Tout changement au régime de retraite subséquent à la date de la signature de la présente convention collective doit faire l'objet d'un accord mutuel entre la Ville et le Regroupement.

ARTICLE 13 ASSURANCE COLLECTIVE

13.01 En exécution de ses obligations prévues à la convention collective, la Ville contracte, au bénéfice des professionnels, un contrat d'administration d'assurances collectives contenant les couvertures minimales prévues à l'annexe « B » de la présente convention collective.

Le Syndicat fait partie du comité des assurances avec les autres unités syndicales participantes ainsi que les représentants désignés de la Ville.

Toute modification au régime d'assurances collectives est faite après entente entre les parties. Dans ce cas, les parties reçoivent copie des modifications au régime.

13.02 Le Regroupement et la Ville participent à un comité de révision des couvertures d'assurances collectives en rapport aux dispositions du régime pouvant mener à des réductions de coûts pour les deux parties.

- Soins médicaux;
- Révision des franchises;
- Médicaments génériques;
- Liste des médicaments remboursés;
- Déboursé annuel maximal;
- Paramédicaux;
- Soins dentaires.

13.03 La Ville maintient un Programme d'aide aux employés (PAE) accessible aux professionnels pendant toute la durée de la présente convention collective.

Les Parties conviennent que le Programme d'aide aux employés est un service confidentiel offrant, sur une base libre et volontaire, des services d'assistance et d'orientation vers des ressources susceptibles d'aider les professionnels.

ARTICLE 14 PAIE ET JOUR DE PAIE

- 14.01 La paie des professionnels sera distribuée tous les deux (2) jeudis par un dépôt direct dans le compte bancaire de l'institution financière choisie par le professionnel. La paie déposée couvre la période de travail se terminant deux (2) samedis précédents.
- 14.02 Le bulletin de paie de chaque professionnel est accessible par intranet, au plus tard le jour du dépôt bancaire.
- 14.03 Dans l'éventualité où la Ville récupère des sommes d'argent à même la paie du professionnel, les modalités sont convenues entre celui-ci et la Ville et à défaut d'entente, les modalités sont établies par la Ville pour un maximum de 10 % par paie. Malgré ce qui précède, lorsque le professionnel quitte définitivement la Ville, les sommes qu'il doit à cette dernière peuvent être entièrement récupérées à même le paiement final.

ARTICLE 15 SALAIRE, PRIMES ET CLASSIFICATION

- 15.01 Les professionnels sont rémunérés conformément aux échelles salariales apparaissant à l'annexe « A » de la présente convention collective.
- 15.02 La progression d'échelon de l'échelle salariale des professionnels se fait au 1^{er} janvier de chaque année.
- 15.03 Au 1^{er} janvier, l'avocat junior qui a accumulé cinq (5) années d'expérience au Barreau progresse à l'échelon correspondant au salaire immédiatement supérieur de la classe salariale de l'avocat et voit son titre d'emploi ainsi modifié. Pour les années subséquentes, jusqu'à ce qu'il ait atteint le maximum de l'échelle salariale, sa progression d'échelon se fait à cette nouvelle classe salariale.
- 15.04 Lorsque le professionnel est promu de façon permanente ou temporaire, il reçoit une majoration minimale 8 % de son salaire régulier avant promotion ou de 12 % si le poste obtenu représente une progression de deux classes salariales. Advenant que le salaire majoré se situe entre deux (2) échelons de la nouvelle classe, il sera déterminé à l'échelon immédiatement supérieur au salaire régulier majoré, et ce jusqu'à concurrence du maximum de l'échelle de cette classe.
- 15.05 **Primes**
- En cas de pénurie de main-d'œuvre ou de situation particulière dans le marché de l'emploi, la Ville peut verser une prime pour les fonctions visées par une telle situation, et ce de manière à assurer la rétention ainsi que le recrutement de salariés rencontrant les compétences requises.
- 15.06 Le professionnel requis d'être en disponibilité reçoit, pour chaque jour de disponibilité du lundi au vendredi, un montant de 56,50 \$ et un montant de 73,75 \$ pour chaque jour de disponibilité un samedi, un dimanche ou lors d'un jour férié. Ces montants sont majorés annuellement du même pourcentage que les échelles salariales, tel que prévu au tableau du paragraphe 25.02 de la présente convention collective.
- 15.07 Si un salarié professionnel doit assumer temporairement, à la demande de son directeur, des responsabilités additionnelles en surplus de ses tâches régulières, qui accroissent significativement sa charge de travail et ses responsabilités, il peut bénéficier d'une prime, non intégrée au salaire, équivalente à 4 % de son salaire régulier et ce, dès le début de l'affectation. L'octroi de cette prime doit être autorisé au préalable par la direction du Service des ressources humaines.

ARTICLE 16 ÉVALUATION D'EMPLOI

16.01 Le système d'évaluation des emplois professionnels convenus entre les parties est partie intégrante de la présente convention collective. La Ville rend disponible en tout temps la liste des titres et classes d'emploi en vigueur.

16.02 Il est convenu que les descriptions des tâches, l'évaluation et la classification des titres d'emploi en vigueur à la date de signature de la présente convention collective demeurent inchangées sauf si, par la suite, une modification permanente et significative des tâches vient modifier l'évaluation d'un titre d'emploi ou d'un poste.

16.03 L'application du système d'évaluation sert :

- a) À établir la classe salariale de tous les titres d'emploi professionnels existants à la Ville au moment de la signature de la présente convention collective tel que prévu à la nomenclature des titres d'emplois;
- b) À établir la classe salariale de tout titre d'emploi professionnel nouvellement créé ou réévalué à la Ville;
- c) À l'application de la *Loi sur l'équité salariale*.

16.04 Comité d'évaluation

a) Composition

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

b) Mandat

Le comité d'évaluation a comme mandat d'évaluer les postes nouvellement créés et ceux faisant l'objet d'une demande de révision et d'exercer toutes fonctions attribuées au comité sur l'équité salariale en vertu de la Loi.

Le comité d'évaluation établit ses propres règles de fonctionnement, dont notamment les suivantes :

- Procédure d'évaluation;
- Formulaire de demande d'évaluation;
- Nature des informations requises pour procéder à l'évaluation.

Le comité d'évaluation peut aussi s'adjoindre un spécialiste externe afin de l'aider à résoudre les désaccords. Le comité d'évaluation prévoit les modalités d'intervention de cette personne.

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

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

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

16.07 Demande de révision

Si le professionnel, le Regroupement ou la Ville prétendent qu'une modification permanente et significative des tâches apportée par la Ville a pour effet de changer l'évaluation 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.

16.08 La partie qui souhaite demander une révision selon le paragraphe qui précède doit le faire entre le 1^{er} et le 15 février de chaque année, en soumettant sa demande écrite au comité d'évaluation.

16.09 Le comité d'évaluation analyse la demande de révision dans un délai maximal de quarante-cinq (45) jours.

16.10 En cas de désaccord, celle-ci est soumise à un arbitre dans les trente (30) jours ouvrables suivant la constatation du désaccord par le comité, conformément à la procédure de grief et d'arbitrage prévue à l'article 19 et aux règles particulières prévues aux paragraphes 16.16 et suivants.

16.11 Le professionnel dont le classement du titre d'emploi et du poste est modifié à la hausse est intégré dans sa nouvelle classe d'emploi dans le 1^{er} échelon qui lui accorde une augmentation de son taux de traitement.

La hausse du salaire est rétroactive à la date où le changement justifiant une évaluation à la hausse a eu lieu, mais jamais plus de douze (12) mois précédant la fin de la période prévue pour soumettre une demande de révision (paragraphe 16.08).

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

a) Lorsque le salaire d'origine est inférieur au salaire du dernier échelon de la nouvelle classe, il est intégré à l'échelon de la nouvelle classe correspondant au salaire immédiatement supérieur à son salaire d'origine.

b) Lorsque le salaire d'origine est supérieur au salaire du dernier échelon de la nouvelle classe, il n'est pas augmenté sur une base annuelle mais est plutôt maintenu (salaire étoilé) jusqu'à ce que le salaire associé à l'échelon maximum de la classe salariale à laquelle est apparié son poste rejoigne son salaire d'origine. Le professionnel est alors intégré au dernier échelon de la nouvelle classe.

Le professionnel bénéficiant d'un salaire étoilé reçoit, lors de l'augmentation annuelle prévue au paragraphe 25.02, un complément forfaitaire d'une valeur équivalente au taux d'augmentation annuelle appliqué à son salaire annuel de base. L'année où il intègre la nouvelle classe, il reçoit la différence entre son nouveau salaire et la valeur équivalente au taux d'augmentation annuelle appliqué à son salaire annuel de base. Le complément à la rémunération annuelle versé sous forme forfaitaire est considéré comme du salaire annuel pour les fins de cotisation au régime de retraite.

16.13 Pour toute demande de révision, le comité d'évaluation des emplois, par l'intermédiaire de la Ville 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 au Regroupement.

16.14 **Création d'un nouveau titre d'emploi**

La Ville détermine la classification de tout nouveau titre d'emploi professionnel à l'aide du système d'évaluation et en informe le Regroupement et le comité d'évaluation.

16.15 S'il n'y a pas de contestation au comité d'évaluation, ce titre d'emploi est alors intégré à la liste des titres et classes d'emploi.

16.16 **Arbitrage**

En cas de désaccord, le Regroupement peut déposer un grief conformément à la procédure de grief et d'arbitrage prévu à l'article 19 et aux règles particulières prévues ci-après.

16.17 Le grief doit mentionner notamment les sous-facteurs et les éléments de la description des tâches qui sont en litige, de même que la classification actuelle et la classification demandée.

16.18 La juridiction de l'arbitre se limite à attribuer la classification, selon le système d'évaluation des emplois des professionnels en vigueur. Il ne peut en aucun cas créer un nouveau titre d'emploi. La décision de l'arbitre doit tenir compte de la classification de l'ensemble des titres d'emplois, s'assurer que sa décision s'intègre de façon cohérente avec celle-ci et qu'elle ne crée pas de déséquilibre ou d'incohérence.

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

ARTICLE 17 CONTRIBUTION ATTENDUE

- 17.01 Les heures de travail des professionnels sont celles nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches et responsabilités, et ce, conformément aux attentes signifiées par les directions de services. Les parties conviennent de favoriser l'aménagement d'horaire afin de faciliter l'accomplissement des tâches et responsabilités, ce après entente entre le salarié et son supérieur immédiat.
- 17.02 Le professionnel est responsable de la gestion et de l'organisation de ses heures de travail, tout en assurant une présence au travail adéquate, normalement cinq (5) jours par semaine. Le professionnel ne dispose pas d'un horaire fixe et n'est pas rémunéré sur une base horaire, étant compris qu'il est payé sur une base annuelle pour l'accomplissement de l'ensemble des tâches et des responsabilités. Il doit veiller à être au travail selon un horaire lui permettant d'accomplir l'ensemble de ses tâches et responsabilités. Ledit horaire peut être souple et changeant, mais le professionnel doit s'assurer qu'il est adapté aux besoins du service. Aux fins de divers calculs, la semaine normale de travail est considérée comme étant de trente-cinq (35) heures par semaine.
- 17.03 La semaine normale de travail pour la période estivale sera réduite en fonction de l'entente intervenue entre le professionnel et son supérieur immédiat. À cet effet, la direction des ressources humaines fera parvenir une note de service aux directions de service, à titre de rappel de cette disposition, avant le 1^{er} juin de chaque année. Lorsqu'il n'est pas possible de réduire la semaine de travail du professionnel durant la période estivale, le directeur du service ou son représentant a la responsabilité d'en aviser le professionnel au plus tard le 1er juin en donnant les motifs de sa décision.
- 17.04 Une semaine additionnelle de congés payés est accordée annuellement afin de reconnaître l'engagement et la disponibilité des professionnels. Le professionnel embauché en cours d'année se verra allouer un (1) jour de congé pour chaque deux (2) mois travaillé, jusqu'à concurrence d'un maximum de cinq (5) jours. Le professionnel qui quitte la Ville en cours d'année ou qui s'absente pour une période d'au moins deux (2) mois verra la banque de congés réduite d'un (1) jour pour chaque deux (2) mois non travaillés.
- 17.05 Dans l'éventualité où l'aménagement d'horaire ne peut être considéré, le salarié professionnel qui se voit confier des responsabilités qui génèrent une importante surcharge de travail peut formuler une demande en vue d'obtenir une deuxième semaine additionnelle de congé.

- 17.06 Cette deuxième semaine additionnelle de congés payés est accordée pour tenir lieu des heures supplémentaires selon les critères suivants :
- Exigence du Service sur la présence au travail;
 - Besoins du Service en matière de coordination du travail des différents intervenants;
 - Niveau de support et de service dans l'offre de service;
 - Marge de manœuvre en matière de répartition des heures de travail.
- 17.07 La demande doit être formulée à la direction du Service des ressources humaines, au plus tard le 1^{er} octobre de chaque année. Cette demande est valide uniquement pour l'année où elle a été formulée. La décision est transmise au plus tard le 1^{er} décembre de chaque année. Le refus de la deuxième semaine additionnelle de congés payés devra être accompagné des motifs justifiant la décision, mais ne peut être contesté par voie de grief.
- 17.08 Lorsque la deuxième semaine additionnelle de congés payés est accordée à un professionnel, celle-ci lui est créditée le 1^{er} janvier de l'année suivante. Le ou vers le 15 décembre suivant, les crédits de congés non utilisés sont remboursés au taux de salaire en vigueur à la date du paiement. Toutefois, sur demande du professionnel, les crédits non utilisés peuvent être transférés dans la banque de vacances régulières ou dans la banque préretraite.

ARTICLE 18 MESURES DISCIPLINAIRES ET RELATIVES AU LIEN D'EMPLOI

- 18.01 Lorsque la Ville décide de convoquer un professionnel aux fins d'une enquête disciplinaire ou relativement à son lien d'emploi, ce dernier doit recevoir un préavis écrit d'au moins quarante-huit (48) heures sauf dans le cas où une mesure doit être imposée immédiatement. Dans tous les cas, le Regroupement est avisé.
- 18.02 Il est de la responsabilité du professionnel de déterminer s'il souhaite être accompagné durant la ou les rencontres prévues au paragraphe 18.01 et de faire les démarches en conséquence auprès de l'exécutif du Regroupement.
- 18.03 Lorsque la Ville impose une mesure disciplinaire à un professionnel, elle doit l'informer par écrit des motifs de cette décision. Le Regroupement reçoit copie de ladite mesure.
- 18.04 Le professionnel qui se voit imposer une mesure disciplinaire qu'il croit injuste ou excessive peut demander au Regroupement de faire enquête ou de soulever un grief.
- 18.05 Dans l'éventualité d'un arbitrage du grief, le fardeau de la preuve incombe à la Ville.

ARTICLE 19 GRIEFS ET ARBITRAGE

- 19.01 La Ville ou le Regroupement peut soulever des griefs dans le cas de mésententes relatives à l'application ou à l'interprétation de la présente convention collective, le tout conformément aux dispositions de cet article.
- 19.02 La partie qui désire déposer un grief doit le faire en le soumettant par écrit à l'autre partie dans les trente (30) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance qu'elle aurait pu normalement en avoir.
- 19.03 À la suite du dépôt d'un grief, une rencontre entre les Parties doit avoir lieu afin d'en discuter. Le comité de relations de travail est le forum privilégié pour ce faire.
- 19.04 La Ville ou le Regroupement doit rendre sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date de la rencontre prévue au paragraphe précédent.
- 19.05 Tous les délais stipulés ci-dessus sont de rigueur, sous peine de déchéance du droit réclamé, mais les Parties peuvent consentir par écrit à des extensions de délais.
- 19.06 Advenant qu'un grief ne soit pas réglé à la procédure de grief, il peut être porté à l'arbitrage conformément aux dispositions du *Code du travail*, et ce, par avis écrit, dans les trente (30) jours de la date de la décision rendue ou de l'expiration des délais de la procédure de grief.
- 19.07 L'arbitre est choisi par consentement entre les Parties. À défaut d'entente dans les trente (30) jours ouvrables suivants la référence à l'arbitrage, le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale nomme un arbitre.

ARTICLE 20 PROTECTION JUDICIAIRE

20.01 La Ville s'engage à représenter un professionnel qui serait poursuivi par un tiers pour des décisions ou actions commises lors de l'exercice de ses fonctions, sous réserve des dispositions de la *Loi sur les cités et villes*.

20.02 Toujours sous réserve des dispositions de la *Loi sur les cités et villes* et à l'exception des poursuites criminelles, la Ville assume, à ses frais, la défense ou la représentation, selon le cas, d'un professionnel qui est, soit le défendeur, l'intimé ou l'accusé, soit le mis en cause, dans une procédure introduite par un tiers et dont est saisi un tribunal et qui est fondée sur l'allégation d'un acte ou d'une omission dans l'exercice des fonctions du professionnel. De plus, il convient d'indemniser le professionnel de toute obligation, jugement ou frais non couverts par une assurance ou par une autre source résultant d'une telle poursuite aux conditions suivantes :

- a) que les actes reprochés au professionnel ne constituent pas une faute lourde, intentionnelle ou séparable de l'exercice des fonctions de la personne;
- b) qu'il ait informé sans délai par écrit son directeur de service de toute poursuite ou mise en demeure;
- c) qu'il n'ait admis aucune responsabilité relativement à la réclamation;
- d) qu'il accepte de céder à la Ville tout droit de recours contre un tiers, jusqu'à concurrence des montants assumés par la Ville.

Aux fins du présent paragraphe, la Ville se réserve le choix du ou des procureurs devant représenter le professionnel poursuivi. Cependant, le professionnel peut s'adjoindre, à ses frais, un ou des procureurs de son choix.

Le professionnel continue, même après avoir quitté son emploi et conformément aux règles susmentionnées, d'obtenir cette assistance si les faits qui ont donné lieu aux procédures intentées sont survenus alors qu'il était au service de la Ville.

ARTICLE 21 ORDRE PROFESSIONNEL

- 21.01 Dans le cas où l'appartenance à un ordre professionnel est requise par la Loi ou par la nature des fonctions du professionnel, la Ville s'engage à rembourser au professionnel 100 % les frais de cotisation à cet ordre.
- 21.02 Dans le cadre de l'application du paragraphe 21.01, la Ville assume la partie du coût de l'assurance responsabilité rattachée à la cotisation à l'ordre professionnel lorsque requise par celui-ci. Il assume également le coût de l'assurance responsabilité civile dans le cas où cette assurance est requise par son ordre professionnel et obligatoire afin que le professionnel puisse exercer ses fonctions à la Ville.

ARTICLE 22 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

- 22.01 Les professionnels qui souhaitent et/ou doivent participer à des activités de formation externe bénéficient des modalités prévues à la politique de formation municipale en vigueur ainsi que celles prévues par la directive municipale en vigueur sur l'approbation des dépenses reliées aux activités de formation et de perfectionnement.

ARTICLE 23 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 23.01 Toutes les annexes et lettres d'entente de cette convention collective de même que les amendements que les parties pourront signer au cours de la durée de cette convention collective en font partie intégrante.

ARTICLE 24 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

24.01 La présente convention collective entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022 et le demeure jusqu’au 31 décembre 2026.

Cependant seuls le salaire régulier, les prestations d’invalidité courte durée ainsi que les congés de maternité, de paternité et d’adoption payés ont un effet rétroactif entre le 1^{er} janvier 2022 et la date de la signature de la convention collective. Les ajustements aux contributions du régime de retraite sont faits sur la base du texte du régime de retraite.

L’ensemble des autres dispositions de la présente convention collective entre en vigueur en date de sa signature par les Parties.

La rétroactivité est versée uniquement au salarié toujours à l’emploi de la Ville en date de la signature de la présente convention collective et qui a été professionnel entre le 1^{er} janvier 2022 et la date de la signature de la présente convention collective.

Elle est versée également à la succession du professionnel décédé depuis le 1^{er} janvier 2022 ainsi qu’au professionnel qui ont quitté à la retraite depuis le 1^{er} janvier 2022.

La rétroactivité sera versée dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention collective.

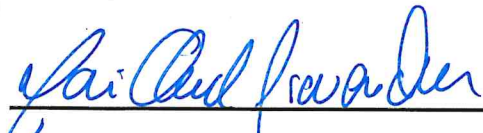
24.02 Majoration des échelles salariales

Les échelles de salaires sont majorées du pourcentage indiqué à l’intérieur du tableau ci-bas au 1^{er} janvier 2022, 2023, 2024, 2025 et 2026.


2022	2,00 %
2023	2,00 %
2024	2,00 %
2025	2,00 %
2026	2,00 %

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ à Gatineau ce 18^e jour du mois de octobre 2022.

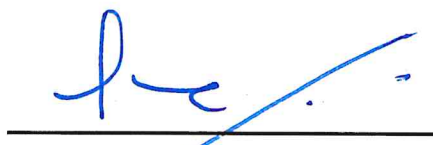
Pour le Syndicat :



Marie-Claude Provencher, présidente

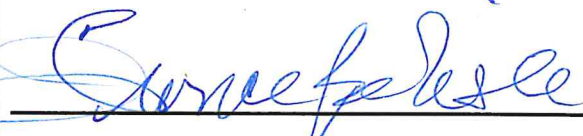


Christian Allard, vice-président

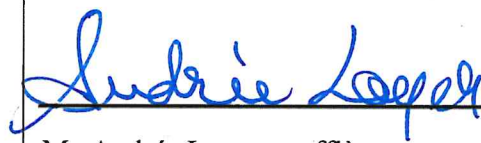


Henry Gagné, représentant RPVG

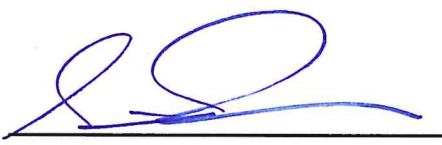
Pour la Ville :



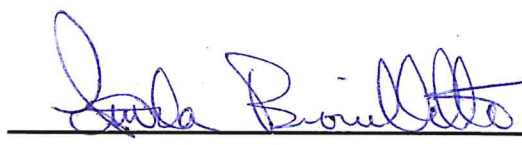
France Bélisle, mairesse



Me Andrée Loyer, greffière



Simon Rousseau, directeur général



Linda Brouillette, directrice
Service des ressources humaines

ANNEXE A
GRILLES SALARIALES

1 ^{er} janvier 2022	Classes	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
	1	66 830 \$	69 656 \$	72 601 \$	75 671 \$	78 870 \$	82 204 \$	85 680 \$
	2	71 843 \$	74 880 \$	78 046 \$	81 346 \$	84 785 \$	88 370 \$	92 106 \$
	3	77 231 \$	80 496 \$	83 900 \$	87 447 \$	91 144 \$	94 997 \$	99 014 \$
	4	83 023 \$	86 533 \$	90 192 \$	94 005 \$	97 980 \$	102 122 \$	106 440 \$
	5	89 250 \$	93 023 \$	96 956 \$	101 056 \$	105 328 \$	109 781 \$	114 423 \$
	6	95 944 \$	100 000 \$	104 228 \$	108 635 \$	113 228 \$	118 015 \$	123 005 \$

1 ^{er} janvier 2023	Classes	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
	1	68 167 \$	71 049 \$	74 053 \$	77 184 \$	80 447 \$	83 849 \$	87 394 \$
	2	73 280 \$	76 378 \$	79 607 \$	82 973 \$	86 481 \$	90 137 \$	93 948 \$
	3	78 775 \$	82 106 \$	85 578 \$	89 196 \$	92 967 \$	96 897 \$	100 994 \$
	4	84 684 \$	88 264 \$	91 996 \$	95 885 \$	99 939 \$	104 165 \$	108 569 \$
	5	91 035 \$	94 884 \$	98 896 \$	103 077 \$	107 435 \$	111 977 \$	116 711 \$
	6	97 863 \$	102 000 \$	106 313 \$	110 808 \$	115 492 \$	120 375 \$	125 465 \$

1 ^{er} janvier 2024	Classes	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
	1	69 530 \$	72 470 \$	75 534 \$	78 728 \$	82 056 \$	85 525 \$	89 141 \$
	2	74 745 \$	77 905 \$	81 199 \$	84 632 \$	88 210 \$	91 940 \$	95 827 \$
	3	80 351 \$	83 748 \$	87 289 \$	90 980 \$	94 826 \$	98 835 \$	103 014 \$
	4	86 377 \$	90 029 \$	93 836 \$	97 803 \$	101 938 \$	106 248 \$	110 740 \$
	5	92 856 \$	96 782 \$	100 873 \$	105 138 \$	109 584 \$	114 217 \$	119 046 \$
	6	99 820 \$	104 040 \$	108 439 \$	113 024 \$	117 802 \$	122 783 \$	127 974 \$

1 ^{er} janvier 2025	Classes	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
	1	70 921 \$	73 919 \$	77 045 \$	80 302 \$	83 697 \$	87 236 \$	90 924 \$
	2	76 240 \$	79 463 \$	82 823 \$	86 325 \$	89 975 \$	93 779 \$	97 744 \$
	3	81 958 \$	85 423 \$	89 035 \$	92 799 \$	96 723 \$	100 812 \$	105 074 \$
	4	88 105 \$	91 830 \$	95 712 \$	99 759 \$	103 977 \$	108 373 \$	112 955 \$
	5	94 713 \$	98 717 \$	102 891 \$	107 241 \$	111 775 \$	116 501 \$	121 427 \$
	6	101 816 \$	106 121 \$	110 608 \$	115 284 \$	120 158 \$	125 239 \$	130 534 \$

1 ^{er} janvier 2026	Classes	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
	1	72 339 \$	75 398 \$	78 586 \$	81 908 \$	85 371 \$	88 981 \$	92 743 \$
	2	77 765 \$	81 053 \$	84 480 \$	88 051 \$	91 774 \$	95 654 \$	99 698 \$
	3	83 597 \$	87 132 \$	90 816 \$	94 655 \$	98 657 \$	102 828 \$	107 176 \$
	4	89 867 \$	93 667 \$	97 627 \$	101 754 \$	106 056 \$	110 540 \$	115 214 \$
	5	96 607 \$	100 692 \$	104 949 \$	109 386 \$	114 011 \$	118 831 \$	123 855 \$
	6	103 853 \$	108 243 \$	112 820 \$	117 590 \$	122 561 \$	127 743 \$	133 144 \$

ANNEXE B
RÉSUMÉ DES BÉNÉFICES
RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

Protection	Base	Option (note 1)
Assurance vie de l'adhérent Montant d'assurance Réduction à 65 ans Couverture additionnelle (Ex-Gatineau seulement)	2 X salaire annuel de base 1 X salaire annuel de base Aucune	1 à 20 unités de 10 000 \$ Termine 2X salaire annuel de base
Assurance D.M.A. de l'adhérent Montant d'assurance Réduction à 65 ans	2 X salaire annuel de base 1 X salaire annuel de base	
Assurance vie des personnes à charge Conjoint Réduction au 65 ^e anniversaire de l'adhérent Enfant(s) Réduction au 65 ^e anniversaire de l'adhérent	10 000 \$ 5 000 \$ 5 000 \$ 2 500 \$	1 à 20 unités de 10 000 \$ Termine 1 à 10 unités de 5 000 \$ Termine
Invalidité de courte durée (note 2) Prestation Durée des prestations Délai de carence (a-h-m)	Base 85 % 17 semaines 3 jours ouvrables	
Invalidité de longue durée Prestation Indexation Durée des prestations Statut fiscal Délai de carence Définition d'invalidité	70 % Aucune Jusqu'à 65 ans Imposable 17 semaines et 3 jours D.C. + 36 mois	IPC, max. 3 %
Soins médicaux <i>Assurance voyage, assistance et annulation</i> Franchise Coassurance <i>Frais hospitalier au Canada</i> Couverture Franchise Coassurance	Aucune 100 % Chambre semi-privée Aucune 100 %	

Protection	Base	Option (note 1)
Frais supplémentaires de soins de santé		
Franchise	Individuelle : 25 \$ Familiale : 50 \$	
Coassurance	80 % des premiers 5 330 \$ de frais admissibles et 100 % de l'excédent (plafond indexé selon RAMQ) par année civile, par certificat	90 % des premiers 5 330 \$ de frais admissibles et 100 % de l'excédent (plafond indexé selon RAMQ) par année civile, par certificat
Médicaments	Liste de médicaments nécessitant une ordonnance	
Substitution générique des médicaments	Obligatoire	
<i>Soins paramédicaux</i>		
Physiothérapeute, Thérapeute en réadaptation physique, Thérapeute de sport	500 \$/année	Illimité
Psychologue	1000 \$/année	Illimité
Audiologiste, Orthophoniste	1000 \$/année	
Acupuncteur, Chiropraticien, Diététiste, Ergothérapeute, Homéopathe, Kinésithérapeute, Massothérapeute, Naturopathe, Orthothérapeute, Ostéopathe, Podiatre / Chiropodiste	60 \$ admissible/traitement, maximum remboursable combiné de 500 \$/année	60 \$ admissible/traitement, maximum remboursable combiné de 700 \$/année
<i>Soins de la vue</i>	Non couverts	
Examen de la vue		45 \$ admissible/24 mois
Lunettes/Lentilles/Laser		180 \$ admissible/24 mois
Soins dentaires	Non couverts	
Franchise		Individuelle : 25 \$ Familiale : 50 \$
Pourcentage de Remboursement		
I – Services de base		90 %
II – Services complémentaires		80 %
III – Prothèses dentaires		50 %
IV – Restaurations majeures		50 %
V – Orthodontie		50 %
Remboursement maximal		1 200 \$ pour l'ensemble des honoraires sauf orthodontie
Remboursement maximal- Orthodontie		1 500 \$ viager (enfants à charge de moins de 21 ans seulement)
<p>Note 1 : La protection optionnelle de soins médicaux couvre, en plus des protections offertes par le régime de base, un remboursement à 90 %, une protection pour soins de la vue ainsi qu'une couverture illimitée pour le physiothérapeute et le psychologue. Un participant qui décide d'adhérer à un régime optionnel doit obligatoirement maintenir cette option pour 36 mois.</p> <p>Note 2 : L'invalidité courte durée est couverte par la Ville et non par le régime d'assurance. Elle est indiquée au tableau de résumé afin d'y retrouver toutes les informations pertinentes.</p>		

Les brochures complètes du régime d'assurance sont disponibles sur l'Intranet.

ANNEXE C

TRAITEMENT CONGÉ AUTOFINANCÉ

CONTRAT INTERVENU ENTRE LA VILLE DE GATINEAU

(Ci-après appelée « la Ville »)

ET

« NOM DE L'EMPLOYÉ(E) »

(Ci-après appelé « le professionnel »)

ET

Le Regroupement des professionnels de la Ville de Gatineau

ARTICLE 1 DURÉE DU CONTRAT

- 1.1 Le présent contrat entre en vigueur le _____ et se termine le _____, y compris la durée du congé autofinancé. Le congé doit débuter au plus tard six (6) ans après la date où les montants commencent à être différés.
- 1.2 Il peut se terminer à une date différente dans certaines circonstances et selon les modalités prévues aux articles 5 et 11 du présent contrat.

ARTICLE 2 DURÉE DU CONGÉ AUTOFINANCÉ

- 2.1 Le congé autofinancé est d'une durée de _____, soit du _____ au _____.
- 2.2 Au retour du congé, le professionnel reprend son poste avec les avantages prévus à la convention collective. Le professionnel s'engage à retourner à l'emploi de la Ville pour une période minimale égale à la période du congé.

ARTICLE 3 TRAITEMENT

- 3.1 Pendant chacune des années visées par le contrat (excluant la période du congé autofinancé), le professionnel reçoit _____% du traitement auquel il aurait droit tel qu'il est indiqué à l'article 7.04 de la convention collective.
- 3.2 Pendant la période du congé, le professionnel reçoit un traitement équivalent à la somme qui a été accumulée, réparti en paiements égaux en fonction du nombre de périodes de paie durant le congé.

ARTICLE 4 AVANTAGES

- 4.1 Pendant chacune des années du présent contrat, le professionnel bénéficie, en autant qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants :
- Les congés de maladie et de jours fériés monnayés, selon le pourcentage du traitement auquel il a droit en vertu de l'article 3 du présent contrat;
 - Accumulation de l'ancienneté.
- 4.2 Pendant le congé, le professionnel n'a droit à aucune des primes et allocations prévues à la convention collective. Cependant, durant chacun des autres mois du présent contrat, il a droit à l'entier de ses primes, bonus ou allocations, le cas échéant, en tenant compte de la diminution de son traitement opérée en vertu de l'article 3 du présent contrat.
- 4.3 Aux fins des vacances, le congé constitue du service actif. Il est entendu que pendant la durée du contrat, sauf pendant la période du congé, les vacances sont rémunérées au pourcentage du traitement prévu à l'article 3 du présent contrat. Au retour au travail régulier, un prorata de vacances sera accordé selon le nombre de mois qui reste à courir avant la fin de la période de référence donnant droit aux vacances.
- 4.4 Chacune des années visées par le présent contrat vaut comme une période de service aux fins du régime de retraite actuellement en vigueur à la condition que le professionnel verse ses pleines cotisations audit régime de retraite durant la période de son contrat ainsi que durant la période de congé.
- Pour les fins du régime de retraite, toutes les années ou mois de participation au régime et la période de congé sont présumés rémunérés au traitement régulier, sans tenir compte de la diminution de traitement opérée en vertu de l'article 3 du présent contrat.
- 4.5 La Ville maintient sa contribution au Régime des rentes du Québec, à l'Assurance-emploi et au Régime d'assurance salaire durant la période de congé autofinancé. Afin de conserver ses droits relatifs aux couvertures d'assurance, le professionnel devra, au cours de son congé, défrayer les primes selon le partage prévu aux articles pertinents de la convention collective; la Ville maintient également sa participation.
- 4.6 Les journées de maladies payées sont rémunérées pendant la durée du contrat au pourcentage du traitement prévu à l'article 3 du présent contrat. Au retour au travail régulier, un prorata de jour de maladie sera accordé selon le nombre de mois qui reste à courir durant l'année de référence.
- 4.7 Les heures de congés fériés payées sont rémunérées pendant la durée du contrat au pourcentage du traitement prévu à l'article 3 du présent contrat. Le professionnel ne cumule pas les jours fériés qui surviennent pendant la prise du congé.

- 4.8 Pendant le congé, le professionnel n'a pas droit aux congés spéciaux prévus à la convention collective. Cependant, durant chacun des autres mois du présent contrat, le professionnel a droit à ces congés spéciaux rémunérés au pourcentage du traitement prévu à l'article 3 du présent contrat.

ARTICLE 5 RETRAITE, DÉSISTEMENT OU DÉMISSION DU PROFESSIONNEL

- 5.1 Advenant la retraite, le désistement ou la démission du professionnel, le présent contrat prend fin à la date de l'événement et aux conditions suivantes :

- Si le professionnel n'a pas bénéficié du congé, la Ville rembourse le montant global retenu dû au professionnel après entente entre les parties;
- Si le congé est en cours, la Ville rembourse le solde restant du montant dû au professionnel, soit la différence entre le total des sommes cumulées et la rémunération versée au professionnel.

Un remboursement ne comporte pas d'intérêt.

ARTICLE 6 CONGÉDIEMENT DU PROFESSIONNEL

- 6.1 Advenant le congédiement du professionnel, le présent contrat prend fin à la date effective de l'événement. Les conditions prévues à l'article 5 du présent contrat s'appliquent alors *mutatis mutandis*.

ARTICLE 7 DÉCÈS DU PROFESSIONNEL

- 7.1 Advenant le décès du professionnel pendant la durée du présent contrat, celui-ci prend alors fin à la date de l'événement et les conditions prévues à l'article 5 du présent contrat s'appliquent *mutatis mutandis*.

ARTICLE 8 INVALIDITÉ DU PROFESSIONNEL

- 8.1 Dans l'éventualité où l'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris et perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié, le professionnel peut se prévaloir de l'un de ces choix :

- Il peut suspendre sa participation au présent contrat pendant la période d'invalidité et recevoir ses prestations du régime de remplacement du salaire conformément aux articles 9.03 et 9.04 de la convention collective. Sa participation au présent contrat sera reportée au moment du retour de l'invalidité en respectant les mêmes périodes de contribution et de congé qui seront ainsi reportées. Ce report ne doit toutefois pas excéder la période maximale prévue à l'article 1.1 du présent contrat.
- Il peut suspendre sa participation au présent contrat pendant la période d'invalidité et recevoir ses prestations du régime de remplacement du salaire conformément aux articles 9.03 et 9.04 de la convention collective. Sa participation au présent contrat sera reportée au moment du retour de l'invalidité, sauf que sa période de contribution sera réduite de la durée de son invalidité.

Pour compenser le manque à gagner d'une contribution moins longue, le pourcentage de traitement prévu à l'article 3.1 du présent contrat peut être réduit afin que les sommes non accumulées pendant l'invalidité puissent être versées en accéléré. Le congé sera alors pris aux dates prévues à l'article 2.1 du présent contrat tout en respectant la durée totale du contrat conformément à l'article 1.1 du présent contrat.

- Il peut mettre fin au présent contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (article 5 du présent contrat). La prestation d'assurance salaire en application des articles 9.03 et 9.04 de la convention collective est basée sur son traitement régulier.
- 8.2 Dans l'éventualité où le professionnel est atteint d'invalidité durant son congé, les parties conviennent alors que le professionnel n'a pas droit au régime de remplacement de salaire par suite d'invalidité (conformément aux articles 9.03 et 9.04 de la convention collective). Lorsque le congé autofinancé prend fin, le professionnel reconnu invalide par la Ville a droit aux bénéfices prévus aux articles 9.03 et 9.04 de la convention collective.
- 8.3 Le professionnel doit maintenir ses couvertures d'assurance invalidité pendant la durée de son congé.

ARTICLE 9 LÉSION PROFESSIONNELLE OU ACCIDENT DE TRAVAIL

- 9.1 Dans l'éventualité où une lésion professionnelle survient avant la période du congé autofinancé, l'article 10.01 de la convention collective s'applique à la date de l'événement; le professionnel se prévaut alors de l'un ou l'autre des choix suivants :
- Interrompre le contrat jusqu'à son retour au travail, toutefois le contrat prend fin après deux (2) ans d'interruption et les dispositions de l'article 5 du présent contrat s'appliquent alors;
 - Mettre fin au présent contrat à la date de l'événement et les dispositions de l'article 5 du présent contrat s'appliquent alors.

ARTICLE 10 CONGÉ DE MATERNITÉ, CONGÉ DE PATERNITÉ, CONGÉ PARENTAL ET CONGÉ D'ADOPTION

- 10.1 Si le congé de maternité, congé de paternité, congé parental ou congé d'adoption survient pendant la durée du congé, la participation au présent contrat ne peut être interrompue. Le congé de maternité, congé de paternité, congé parental ou congé d'adoption est alors réputé faire partie du congé autofinancé.
- 10.2 Si le congé de maternité, congé de paternité, congé parental ou congé d'adoption survient avant la prise du congé, le professionnel peut mettre fin au présent contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (article 5 du présent contrat).

10.3 Si le congé de maternité, congé de paternité, congé parental ou congé d'adoption survient avant la prise du congé, la partie différée peut être prolongée de la durée du congé de maternité, congé de paternité, congé parental ou congé d'adoption, en autant que la durée totale du contrat n'excède pas six (6) ans.

ARTICLE 11 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

11.1 Advenant que le professionnel obtenait un nouveau poste durant le congé, il pourrait se prévaloir de l'un de ces deux (2) choix :

- Il peut continuer sa participation au présent contrat;
- Il peut mettre fin au présent contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (article 5 du présent contrat).

ARTICLE 12 MODIFICATION AU PRÉSENT CONTRAT

12.1 Advenant que le présent contrat était modifié par entente mutuelle entre les parties, le professionnel ayant déjà adhéré au présent contrat pourra le maintenir ou le modifier à son choix.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À GATINEAU, LE _____^e JOUR DU MOIS DE _____ 20__.

LE PROFESSIONNEL

LA VILLE DE GATINEAU

Nom du professionnel

Maire

Signature

Greffier

Directeur
Service des ressources humaines

ANNEXE D

CONDITIONS PARTICULIÈRES – STAGIAIRES ET PROFESSIONNEL ÉTUDIANT

1. DÉFINITIONS

a) **Professionnel étudiant**

Désigne toute personne détenant le statut d'étudiant à temps plein et qui au terme de sa période d'emploi retourne aux études à temps plein. La période d'emploi débute le ou vers le 15 avril et se termine le ou vers le 15 septembre ainsi que pour de courtes périodes au courant de l'année.

Ce professionnel étudiant peut être embauché pour être normalement affecté à des fonctions relevant de la présente convention collective et de la portée du certificat d'accréditation. Il n'est pas assujéti aux dispositions de la présente convention collective sauf au paragraphe 4.03 concernant les cotisations syndicales et au salaire tel que prévu dans la présente annexe.

Il est entendu que les professionnels étudiants n'effectuent pas toutes les tâches et responsabilités d'un professionnel. Par conséquent, la Ville ne s'attend pas à la même contribution de celui-ci. Son embauche vise essentiellement à offrir un certain support aux professionnels, encourager la poursuite des études postsecondaires et faire la promotion des possibilités de carrières au sein de la Ville.

b) **Stagiaire**

Désigne toute personne qui, dans le cadre d'un programme académique dûment reconnu par les autorités compétentes, effectue un stage rémunéré ou non rémunéré à la Ville dans une fonction relevant de la présente convention collective et de la portée du certificat d'accréditation. Un stagiaire n'est pas assujéti aux dispositions de la présente convention collective. Cependant, dans l'éventualité où le stage est rémunéré, le paragraphe 4.03 concernant les cotisations syndicales est applicable.

Un stagiaire est rémunéré selon le programme coopératif applicable. À défaut, il est rémunéré selon le salaire étudiant prévu à la présente annexe. Avant le début du stage, la Ville fournit au Regroupement une copie des documents attestant des conditions de stage.

La Ville ne peut utiliser un stagiaire pour remplacer un professionnel absent, pour pourvoir un poste vacant ou aboli ou pour empêcher l'embauche d'un professionnel dans le cadre des opérations normales de la Ville.

2. SALAIRE

Une rémunération sur une base horaire plutôt que sur une base annuelle est plus appropriée pour les professionnels étudiants.

Le taux horaire des étudiants est de 20,36 \$ à partir du 1^{er} janvier 2022.

Au 1^{er} janvier de chacune des années 2023, 2024, 2025, 2026, ce taux horaire est majoré du même pourcentage que les échelles salariales, tel que prévu au tableau du paragraphe 25.02 de la présente convention collective.

LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
LA VILLE DE GATINEAU

ET

LE REGROUPEMENT DES PROFESSIONNELS DE LA VILLE DE GATINEAU

Objet : Augmentations salariales en lien avec le renouvellement de certaines autres conventions collectives

CONSIDÉRANT la situation actuelle relativement à l'inflation;

CONSIDÉRANT que la pratique habituelle de la Ville concernant l'augmentation des salaires est d'accorder 2,00 % de majoration par année;

CONSIDÉRANT la conclusion de la présente convention collective entre la Ville de Gatineau et le Regroupement des professionnels de la Ville de Gatineau pour une durée de cinq (5) ans débutant le 1^{er} janvier 2022 et se terminant le 31 décembre 2026 (ci-après la « Convention collective »);

CONSIDÉRANT que la Convention collective prévoit, au paragraphe 25.02, que les échelles de salaires sont majorées de 2,00 % au 1^{er} janvier 2022, au 1^{er} janvier 2023, au 1^{er} janvier 2024, au 1^{er} janvier 2025 et au 1^{er} janvier 2026.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.

2. Définition et portée.

2.1 Conventions collectives visées

Convention collective entre la Ville de Gatineau et le Syndicat des cols blancs de Gatineau – SCFP 5400 (convention collective en vigueur du 6 juin 2018 au 31 décembre 2022), pour les majorations accordées pour les années 2023 à 2026 inclusivement.

Convention collective entre la Ville de Gatineau et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2319 (brigadiers) (convention collective en vigueur du 24 novembre 2020 au 29 juin 2025), pour l'année 2026.

Convention collective entre la Ville de Gatineau et le Syndicat des cols bleus de Gatineau (CSN) (convention collective en vigueur du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2024), pour les années 2025 et 2026 inclusivement.

Convention collective entre la Ville de Gatineau et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4881, secteur aquatique (convention collective en vigueur du 7 avril 2018 au 6 avril 2023), pour les années 2023 à 2026 inclusivement.

2.2 Exclusions

Les autres conventions collectives conclues par la Ville et non visées par le sous-paragraphe 2.1 ainsi que le recueil des conditions de travail des employés-cadres ne sont pas visées par la présente lettre d'entente.

2.3 Augmentation ou majoration des échelles ou des salaires

L'augmentation ou la majoration des échelles ou des salaires visés par la présente lettre d'entente et accordée par la Ville dans l'une ou l'autre des conventions visées, concerne uniquement l'augmentation annuelle des échelles de salaires ou des salaires et exclut notamment tout montant forfaitaire, toute prime, salaire hors échelle, toute rétroactivité, tout réajustement ou réorganisation d'une grille salariale et tout montant versé en raison d'une réévaluation, qu'elle découle ou non de l'application de la *Loi sur l'équité salariale*.

L'augmentation ou la majoration des échelles ou des salaires visés par la présente lettre d'entente exclut également toute augmentation ou majoration, même lorsqu'elle concerne uniquement l'augmentation annuelle des échelles ou des salaires si cette augmentation ou majoration découle d'une décision d'un tribunal.

À titre indicatif, pour les fins de la bonne compréhension du sens et de la portée des termes « augmentation ou majoration des échelles de salaires », ceux-ci font référence, selon les conventions collectives visées actuelles, uniquement aux dispositions suivantes :

- a) Convention collective entre la Ville de Gatineau et le Syndicat des cols blancs de Gatineau – SCFP 5400 (convention collective en vigueur du 6 juin 2018 au 31 décembre 2022) : paragraphe 19.01 a);
- b) Convention collective entre la Ville de Gatineau et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2319 (brigadiers) (convention collective en vigueur du 24 novembre 2020 au 29 juin 2025) : paragraphe 28.1;
- c) Convention collective entre la Ville de Gatineau et le Syndicat des cols bleus de Gatineau (CSN) (convention collective en vigueur du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2024) : paragraphe 27.01 a);
- d) Convention collective entre la Ville de Gatineau et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4881, secteur aquatique (convention collective en vigueur du 7 avril 2018 au 6 avril 2023) : paragraphe 19.07.


3. Dans l'éventualité où la Ville accorde, dans le cadre du renouvellement des conventions collectives visées, des augmentations ou une majoration aux échelles de salaires ou, selon le cas, aux salaires, supérieurs à 2,00 % par année de convention, l'augmentation effective prévue au paragraphe 25.02 de la Convention collective est ajustée à la hausse, selon la différence entre l'augmentation prévue à la convention collective visée et l'augmentation prévue au paragraphe 25.02 de la Convention collective.

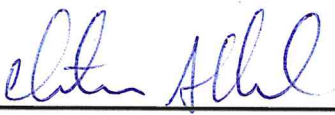
Pour une même année donnée, si plus d'une convention collective visée prévoit une augmentation ou majoration supérieure à ce qui est prévu au paragraphe 25.02 de la Convention collective, seule la différence entre l'augmentation la plus élevée accordée dans une convention collective visée et l'augmentation prévue au paragraphe 25.02 de la Convention collective est versée. L'ajustement est applicable à partir de la date où l'augmentation ou la majoration est applicable dans la convention visée.


4. La présente lettre d'entente cesse d'avoir effet le jour précédent l'expiration de la Convention collective. Par conséquent, la présente lettre d'entente ne s'applique pas à toute augmentation accordée par la Ville dans le cadre d'une convention collective visée si cette Convention collective est signée postérieurement à la date d'expiration de la Convention collective, et ce, même si elle couvre une ou des années visées au paragraphe 2.1.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ à Gatineau ce 18 ^e jour du mois de octobre 2022.


Pour le Syndicat :



Marie-Claude Provencher, présidente

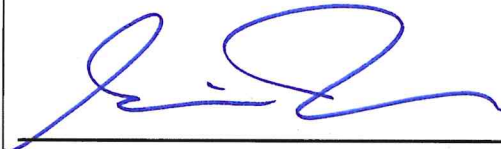

Christian Allard, vice-président



Henry Gagné, représentant RPVG

Pour la Ville :


France Bélisle, mairesse


Me Andrée Loyer, greffière


Simon Rousseau, directeur général


Linda Brouillette, directrice
Service des ressources humaines

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LA VILLE DE GATINEAU

ET

LE REGROUPEMENT DES PROFESSIONNELS DE LA VILLE DE GATINEAU

Objet : Compensation

CONSIDÉRANT le dépôt par le Regroupement des professionnels de la Ville du Gatineau (ci-après le « Regroupement ») du grief collectif PRO-19-01-01, (ci-après le « Grief »);

CONSIDÉRANT la nouvelle structure salariale négociée par les parties tel qu'il appert de l'annexe « A » de la présente convention collective;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de régler définitivement ce Grief;

CONSIDÉRANT que les parties, dans l'intérêt respectif de leurs mandants, ont accordé au renouvellement de la présente convention collective les efforts et le temps requis afin d'en arriver à une entente à l'intérieur de délais raisonnables et conformes à l'esprit de la *Loi concernant le régime de négociation des conventions collectives et de règlement des différends dans le secteur municipal*.


Les parties conviennent de ce qui suit :


1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. La Ville s'engage à verser à chaque professionnel toujours à l'emploi dans un poste de l'unité d'accréditation au sein de la Ville, ainsi qu'au professionnel qui a quitté à la retraite en date de la signature de la présente convention collective, et qui rencontre les conditions ci-après énoncées, la ou les sommes suivantes :
 - i) Une somme brute de 1 300 \$ pour le professionnel ayant été à l'emploi de la Ville et couvert par la présente convention collective pour la durée complète de l'année civile 2019;
 - ii) Une somme brute de 650 \$ pour le professionnel ayant été à l'emploi de la Ville et couvert par la présente convention collective pour la durée complète de l'année civile 2020;
 - iii) Une somme brute de 300 \$ pour le professionnel ayant été à l'emploi de la Ville et couvert par la présente convention collective pour la durée complète de l'année civile 2021.
3. Les sommes mentionnées au paragraphe 2 sont versées en y effectuant les déductions fiscales applicables, et ce, dans les soixante (60) jours suivant la signature de la présente convention collective.

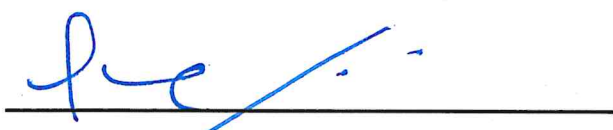
4. En contrepartie de ce qui précède, le Regroupement retire le Grief et s'en désiste sans préjudice ni admission.
5. La Ville informera l'arbitre de grief dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective du règlement du Grief et lui demandera de mettre fin à son délibéré et de fermer définitivement son dossier.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ à Gatineau ce 18^e jour du mois de octobre 2022.

Pour le Syndicat :

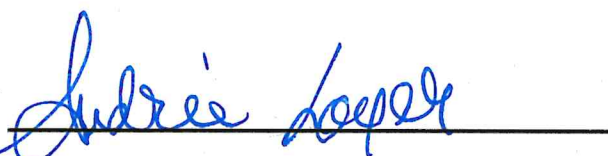

Marie-Claude Provencher, présidente

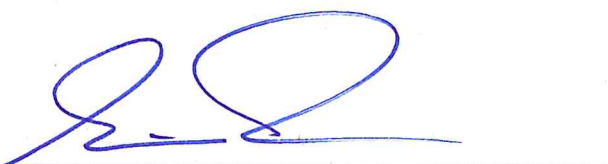

Christian Allard, vice-président



Henry Gagné, représentant RPVG

Pour la Ville :


France Bélisle, mairesse


Me Andrée Loyer, greffière


Simon Rousseau, directeur général


Linda Brouillette, directrice
Service des ressources humaines

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LA VILLE DE GATINEAU

ET

LE REGROUPEMENT DES PROFESSIONNELS DE LA VILLE DE GATINEAU

Objet : Clause particulière – intégration à la nouvelle structure salariale

CONSIDÉRANT la mise en œuvre d'une nouvelle structure salariale comme prévu à l'annexe « A » de la présente convention collective;

CONSIDÉRANT l'impact de cette nouvelle structure salariale à l'égard de certains professionnels.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. Afin de permettre aux professionnels énumérés au tableau A.1 de la présente lettre d'entente de bénéficier d'une progression salariale malgré la mise en œuvre de la nouvelle structure salariale, ceux-ci sont exceptionnellement rémunérés conformément à une classe supérieure à la classification du poste qu'ils détiennent, et ce, conformément à ce qui est indiqué sous la colonne « classification pour fin de rémunération uniquement ».
3. Malgré ce qui précède, le poste détenu par les professionnels énumérés reste classé conformément à ce qui est indiqué au tableau A.1, sous la colonne intitulée « classification officielle ».
4. Lorsque le poste détenu par le professionnel identifié au tableau A.1 devient vacant, de façon temporaire ou permanente, le professionnel remplaçant ou qui obtient le poste est rémunéré selon la classification officielle.
5. Lorsque le professionnel énuméré au tableau A.1 cesse d'occuper de façon permanente le poste pour lequel il bénéficiait d'une classification pour fin de rémunération, que ce soit en raison d'une promotion, mutation ou rétrogradation, il cesse définitivement de bénéficier de la classification pour fin de rémunération.
6. Les parties conviennent que la classification pour fin de rémunération est une situation exceptionnelle. Par conséquent, les parties acceptent et conviennent que la classification pour fin de rémunération d'un professionnel ne doit en aucun cas être considérée pour les fins du processus d'évaluation des postes ou pour les fins du processus d'équité salariale.

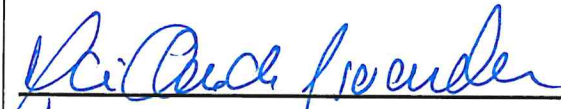
7. Les parties reconnaissent que la classification du poste détenu par un professionnel visé au tableau A.1 est la classification prévue sous la colonne « classification officielle » et non celle sous la colonne « classification pour fin de rémunération uniquement ».
8. Les parties reconnaissent le caractère final et exhaustif du tableau A.1 de la présente lettre d'entente. Cependant, dans le respect des règles de la bonne foi, les parties reconnaissent qu'il est possible que le tableau ne comprenne pas l'ensemble des professionnels qui détiennent l'un ou l'autre des titres d'emplois énumérés au tableau A.1 en date de la signature de la convention collective. Dans ce cas, les parties s'engagent à procéder aux ajustements dans les meilleurs délais et à mettre à jour le tableau A.1.
9. La présente lettre d'entente s'applique pour une durée de cinq (5) ans, soit jusqu'au 31 décembre 2026. Au terme de cette période, les parties s'engagent à analyser la situation et faire le point relativement aux mesures transitoires prévues à la présente lettre d'entente afin qu'elles puissent s'atténuer dans un délai raisonnable.

Tableau A.1

Numéro d'employé	Titre du poste	Ancienne classification (2021)	Classification officielle	Classification pour fin de rémunération uniquement
108324	Coordonnateur junior - Infrastructures	Classe 1	Classe 1	Classe 2
112309	Coordonnateur junior - Infrastructures	Classe 1	Classe 1	Classe 2
116440	Coordonnateur junior - Infrastructures	Classe 1	Classe 1	Classe 2
103997	Responsable - Logistique	Classe 2	Classe 2	Classe 3
107169	Responsable - Logistique	Classe 2	Classe 2	Classe 3
107304	Responsable - Logistique stratégique (Aqueduc, égouts et drainage de surface)	Classe 2	Classe 2	Classe 3
112327	Responsable - Logistique	Classe 2	Classe 2	Classe 3
112907	Responsable - Logistique	Classe 2	Classe 2	Classe 3
113203	Responsable - Logistique	Classe 2	Classe 2	Classe 3
115238	Responsable - Logistique	Classe 2	Classe 2	Classe 3
116103	Responsable - Logistique	Classe 2	Classe 2	Classe 3
116454	Aviseur technique	Classe 2	Classe 2	Classe 3
116594	Aviseur technique	Classe 2	Classe 2	Classe 3
117138	Responsable - Logistique	Classe 2	Classe 2	Classe 3
102246	Responsable - programmes	Classe 3	Classe 3	Classe 4
110233	Coordonnateur - Matières résiduelles	Classe 3	Classe 3	Classe 4
110488	Adjoint au directeur	Classe 3	Classe 3	Classe 4
111845	Coordonnateur - Location	Classe 3	Classe 3	Classe 4
114188	Coordonnateur de projets	Classe 3	Classe 3	Classe 4
114350	Responsable - Commissions et comités	Classe 3	Classe 3	Classe 4
115324	Responsable - programmes	Classe 3	Classe 3	Classe 4
116601	Coordonnateur - Matières résiduelles	Classe 3	Classe 3	Classe 4
117019	Coordonnateur de projets	Classe 3	Classe 3	Classe 4
117189	Coordonnateur de projets	Classe 3	Classe 3	Classe 4
107393	Conseillère juridique et assistant-greffier	Classe 4	Classe 4	Classe 5
112144	Coordonnateur - Projets en environnement	Classe 4	Classe 4	Classe 5
113672	Coordonnateur de projets - environnement	Classe 4	Classe 4	Classe 5
114693	Coordonnateur - Projets en environnement	Classe 4	Classe 4	Classe 5
115947	Coordonnateur de projets	Classe 4	Classe 4	Classe 5

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ à Gatineau ce 18^e jour du mois de octobre 2022.

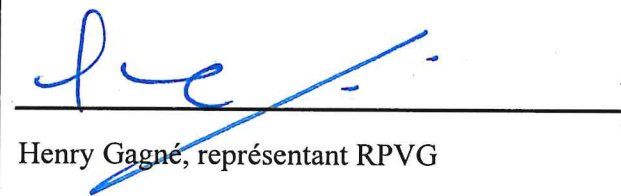
Pour le Syndicat :



Marie-Claude Provencher, présidente

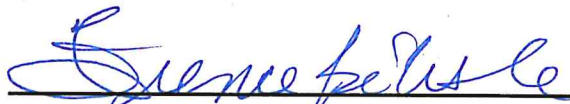


Christian Allard, vice-président

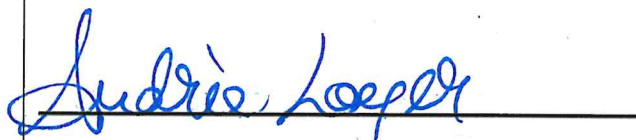


Henry Gagné, représentant RPVG

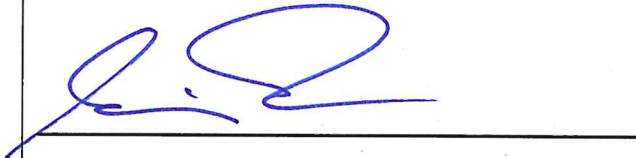
Pour la Ville :



France Bélisle, mairesse



Me Andrée Loyer, greffière



Simon Rousseau, directeur général



Linda Brouillette, directrice

Service des ressources humaines

LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
LA VILLE DE GATINEAU

ET

LE REGROUPEMENT DES PROFESSIONNELS DE LA VILLE DE GATINEAU

Objet : Mesures transitoires et diverses autres modalités relatives à la conclusion de la convention collective et de son entrée en vigueur

CONSIDÉRANT le renouvellement de la convention collective;

CONSIDÉRANT le paragraphe 25.01 de la convention collective concernant son entrée en vigueur;

CONSIDÉRANT que certaines conditions de travail négociées dans le cadre du renouvellement de la convention collective n'entrent pas en vigueur en date de sa signature et qu'il est, par conséquent, nécessaire de préciser certaines modalités d'entrées en vigueur;

CONSIDÉRANT qu'en contrepartie des avantages accordés par la Ville dans le cadre du renouvellement de la convention collective, le Regroupement accepte de retirer certains Griefs.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. **Mesures transitoires, paragraphe 8.01 a) et b) concernant la mise en œuvre de la mécanique des vacances anticipées.**
 - 2.1 Sauf pour le Professionnel ayant moins d'un an de service continu au 1^{er} mai 2022 et pour celui embauché après cette date, les alinéas a) et b) du paragraphe 8.01 concernant le quantum de vacances entrent en vigueur uniquement à partir de l'année de prise de vacances débutant le 1^{er} mai 2023.
 - 2.2 Par conséquent, pour ce qui est du Professionnel ayant un an ou plus de service au 1^{er} mai 2022, celui-ci continue de bénéficier, pour l'année de prise de vacances ayant débuté le 1^{er} mai 2022, du quantum de vacances prévu à l'alinéa 8.01 a) de la convention collective expirée. Les vacances acquises au 30 avril 2023 sont alors créditées dans une banque prévue à cet effet. La mécanique de vacances anticipées entre alors en vigueur. De même, l'alinéa 8.01 b) de la convention collective entre en vigueur au 1^{er} mai 2023.
 - 2.3 Pour ce qui est du Professionnel ayant moins d'un an de service continu au 1^{er} mai 2022 ou celui embauché après cette date, les alinéas 8.01 a) et b) s'appliquent en date de la signature de la convention collective par les deux parties.

3. Mesures transitoires concernant le second congé mobile prévu au paragraphe 5.03 et la possibilité de verser certains congés mobiles dans une banque tel que prévu au paragraphe 5.04

- 3.1 Malgré le libellé du paragraphe 5.03 de la convention collective, le Professionnel bénéficie d'un seul congé mobile en date de la signature de la convention collective. Le Professionnel bénéficie du second congé mobile prévu au paragraphe 5.03 de la convention collective à partir du 1^{er} janvier 2023.
- 3.2 De même, la possibilité pour le Professionnel de transférer un congé mobile dans la banque de congé mobile, tel que prévu au paragraphe 5.04 de la convention collective, ne s'applique qu'à l'égard des congés mobiles dont bénéficie le Professionnel à partir du 1^{er} janvier 2023.
- 3.3 En conséquence, pour l'année 2022, la règle applicable pour le congé mobile demeure celle de la convention collective expirée et le premier alinéa du paragraphe 5.04 doit se lire comme suit : « Les congés mobiles doivent être utilisés avant le 31 décembre de l'année en cours ».

4 Mesures transitoires concernant les descriptions d'emploi et la liste des titres et classes d'emploi tel que prévu au paragraphe 16.02 ainsi la formation et la création du comité d'évaluation tel que prévu au paragraphe 16.04

- 4.1 Au plus tard le 30 novembre 2022, la Ville remettra au Regroupement l'ensemble des descriptions des tâches ainsi que la liste des titres et classes d'emploi pour les postes existants à la date de signature de la présente convention collective.
- 4.2 Les parties conviennent de procéder à la création du comité d'évaluation, et de former ses membres, avant la fin de l'année 2022.

5 Mécanisme de mise en œuvre et d'intégration à la nouvelle structure salariale

- 5.1 Puisque les parties ont convenu d'une nouvelle structure salariale et que cela implique d'intégrer les professionnels dans cette nouvelle structure salariale, les parties ont convenu de préciser la mécanique d'intégration afin d'éviter toute ambiguïté et tout litige entre elles. Cette mécanique est énoncée ci-après;
- 5.2 Première étape. Le professionnel est d'abord intégré à la nouvelle classe salariale à laquelle il appartient selon la nouvelle structure salariale;
- 5.3 Deuxième étape. Il est ensuite, à l'intérieur de sa nouvelle classe salariale, placé à l'échelon dont le salaire est immédiatement supérieur au salaire qu'il détenait selon la grille salariale applicable au 31 décembre 2021;
- 5.4 Par la suite, le salaire du professionnel est majoré de 2 %, le 1^{er} janvier 2022, conformément au paragraphe 24.02 de la convention collective.

- 5.5 En terminant, conformément au paragraphe 15.02, le professionnel qui n'a pas atteint le dernier échelon de sa classe salariale, progresse d'un échelon selon la grille salariale en vigueur au 1^{er} janvier 2022.
- 5.6 Si une erreur devait subvenir dans l'application de la mécanique d'intégration prévue aux paragraphes 5.2 à 5.5 de la présente lettre d'entente, les parties s'engagent à procéder aux ajustements nécessaires dans les meilleurs délais.

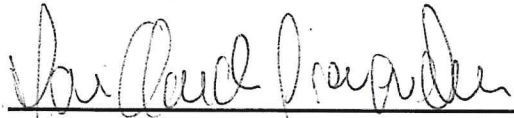
6 Mécanique d'intégration des avocats à la nouvelle structure salariale

- 6.1 Le professionnel détenant le titre d'emploi d'avocat avant la signature de la convention collective et dont le nom figure au tableau A.2 est intégré dans la nouvelle grille salariale à la classe 6, dans le titre d'emploi d'avocat et ce, peu importe son année d'admission au Barreau.
- 6.2 Les parties reconnaissent le caractère final et exhaustif du tableau A.2 de la présente lettre d'entente. Cependant, dans le respect des règles de la bonne foi, les parties reconnaissent qu'il est possible que le tableau ne comprenne pas l'ensemble des professionnels qui détiennent le titre d'emploi d'avocat énumérés au tableau A.2 en date de la signature de la convention collective. Dans ce cas, les parties s'engagent à procéder aux ajustements dans les meilleurs délais et à mettre à jour le tableau A.2.
- 6.3 La mesure prévue au paragraphe qui précède est rétroactive conformément au paragraphe 24.01 de la convention collective.
- 6.4 Cette mesure est considérée comme exceptionnelle, ne constitue aucune admission et ne peut être utilisée devant quelque tribunal que ce soit comme élément de preuve afin de faire valoir quelque droit que ce soit.

Tableau A.2			
Numéro d'employé	Titre du poste	Ancienne classification (2021)	Classification pour fin de rémunération uniquement
112372	Avocat	Classe 4	Classe 6
113385	Avocat	Classe 4	Classe 6
114643	Avocat	Classe 4	Classe 6
115229	Avocat	Classe 4	Classe 6
116000	Avocat	Classe 4	Classe 6
117013	Avocat	Classe 4	Classe 6
117047	Avocat	Classe 4	Classe 6
117097	Avocat	Classe 4	Classe 6
117106	Avocat	Classe 4	Classe 6
117194	Avocat	Classe 4	Classe 6

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ à Gatineau ce 18 ^e jour du mois de octobre 2022.

Pour le Syndicat :



Marie-Claude Provencher, présidente

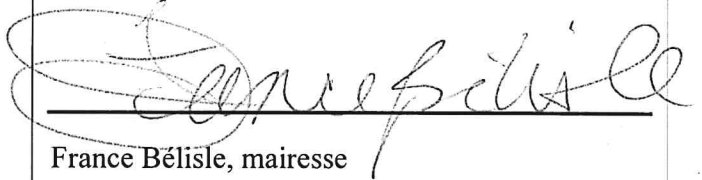


Christian Allard, vice-président

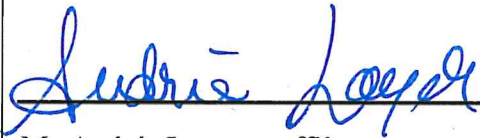


Henry Gagné, représentant RPVG

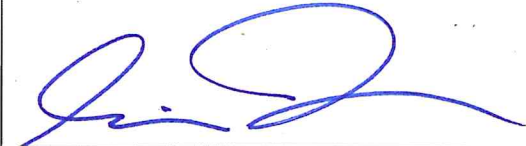
Pour la Ville :



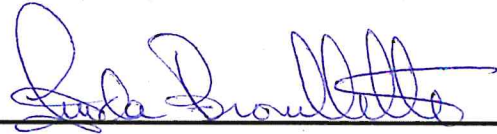
France Bélisle, mairesse



Me Andrée Loyer, greffière



Simon Rousseau, directeur général



Linda Brouillette, directrice

Service des ressources humaines

LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
LA VILLE DE GATINEAU
ET
LE REGROUPEMENT DES PROFESSIONNELS
DE LA VILLE DE GATINEAU

Objet : Modalités d'application de la loi 15 et pérennité du régime de retraite

- CONSIDÉRANT QUE** La convention collective liant le Regroupement des professionnels de la ville de Gatineau et la Ville de Gatineau est venue à échéance le 31 décembre 2014;
- CONSIDÉRANT QUE** Le 4 décembre 2014, le gouvernement du Québec a adopté la *Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal* laquelle loi prévoit des paramètres de restructuration des régimes de retraite;
- CONSIDÉRANT QUE** La Ville de Gatineau et le Regroupement des professionnels de la ville de Gatineau ont tenues des pourparlers en vue d'en arriver à une entente sur les mesures applicables au régime de retraite afin de rencontrer les dispositions de la loi 15 et d'assurer la pérennité ainsi que la santé financière du régime de retraite;
- EN CONSÉQUENCE** Les parties conviennent ce qui suit, à savoir :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente
2. La présente entente est fondée sur la base des résultats de l'évaluation actuarielle du 31 décembre 2013, tel que déposée auprès des autorités.
3. **Restructuration des dispositions à compter du 1er janvier 2014**
 - a) Afin de respecter le niveau de cotisation d'exercice requis par la loi 15, estimé à 19,8% soit 18,0% majoré de 1,8% pour refléter l'âge moyen des cadres, les modifications suivantes seront apportées :
 - i. L'indexation automatique des rentes est abolie pour le service à compter du 1er janvier 2014
 - ii. La prestation additionnelle est abolie pour le service à compter du 1er janvier 2014;
 - iii. Modification des critères de retraite sans réduction afin de repousser les critères actuels à 63 ans. De plus, en cas de retraite anticipée, la réduction actuarielle applicable sera de 5% par année avant l'atteinte de 63 ans.
 - b) Un nouveau volet est créé en ce qui concerne les engagements à compter du 1er janvier 2014. À cet effet, une comptabilité distincte sera illustrée aux états financiers du régime afin de refléter les flux financiers attribuable au nouveau volet distinctement de ceux du volet antérieur.
 - c) Un fonds de stabilisation est créé dans le nouveau volet à compter du 1er janvier 2014. Les gains actuariels nets du nouveau volet y sont transférés à compter de cette date. De plus, une

cotisation de stabilisation de 10 % du coût de service courant (soit 2,0% de la masse salariale) s'ajoute à compter du 1er septembre 2016.

- d) Les cotisations des participants augmenteront progressivement afin d'assurer, outre le financement à parts égales du fonds de stabilisation à compter du 1er septembre 2016, le financement de 50% de la cotisation d'exercice au plus tard à compter du 1er janvier 2020.

Au 1er septembre 2016, la cotisation totale des participants sera de 10,0% (incluant leur part du fonds de stabilisation).

Les éventuels déficits relatifs aux prestations s'accumulent à compter du 1er janvier 2014, incluant les cotisations découlant des insuffisances de solvabilité lors de transfert de fonds, seront également partagés à parts égales entre la Ville et les participants actifs. Il est précisé que la durée de la période d'amortissement d'un déficit est égale à la durée maximale permise par la législation. Cette cotisation est prioritairement payée par un transfert du fonds de stabilisation vers le compte général. Les cotisations de stabilisation peuvent aussi servir directement à l'acquittement des cotisations d'équilibre.

4. Restructuration des dispositions antérieures au 1er janvier 2014

- a) Le déficit actuariel déterminé à l'évaluation du 31 décembre 2013 et relatif aux engagements en date du 31 décembre 2013 (d'un montant de 34 609 100 \$) est alloué entre les groupes des participants actifs (15 530 900 \$) et retraités (19 078 200 \$) en accord avec les termes de la Loi 15.
- b) Afin de financer 45 % du montant attribuable au groupe des participants actifs (soit 6 988 900 \$), les modifications suivantes seront apportées :
- i. La prestation additionnelle et l'indexation automatique des rentes sont abolies générant une réduction du passif actuariel de 4 285 800\$;
 - ii. La définition du « salaire annuel moyen » sera modifié pour tous les groupes participant au régime des cadres (cadres civils et professionnels, officiers police, officiers incendie et contremaitres) et pour toutes les prestations passées (qu'elles soient de l'ex-Gatineau, ex-Hull ou ex-CUO ou encore découlant de conversion ou rachat de service d'autres organisations) afin de réduire le passif actuariel du solde de 2 703 100 \$. Pour les professionnels dont le « salaire annuel moyen » correspond présentement à la moyenne des 36 mois les mieux rémunérés, ce « salaire annuel moyen » sera établi sur une période de 56 mois.

5. Gestion des risques et utilisation des excédents d'actif

- a) Le fonds de stabilisation du nouveau volet vise d'abord et avant tout à stabiliser les coûts du nouveau volet. Pour cette raison, les modalités suivantes s'appliqueront :
- i. Les cotisations de stabilisation sont maintenues même lorsque le fonds de stabilisation atteint le niveau de la provision pour écarts défavorables;
 - ii. Lorsque le fonds de stabilisation excède 15% du passif actuariel, les parties conviendront de l'utilisation de son excédent.
- b) Dans l'éventualité où un excédent d'actif se dégage, après constitution de la provision pour écarts défavorables minimale prévue à la Loi pour le volet antérieur, cet excédent sera utilisé dans l'ordre suivant :
- i. Rétablir l'indexation des participants retraités au 31 décembre 2013, si celle-ci a été abolie par la Ville au 1er janvier 2017 et ce, selon les modalités prévues à la loi 15;
 - ii. Octroyer une indexation ad hoc aux participants qui étaient des participants actifs au 31 décembre 2013 et qui bénéficiaient d'une indexation automatique. Cette indexation s'appliquerait, selon la formule en vigueur au 31 décembre 2013 et pour la période visée depuis l'évaluation actuarielle précédente;
 - iii. Financer les revalorisations pour les participants de l'ex-Gatineau admissibles à la retraite au cours des quatre années suivant l'évaluation actuarielle;

- iv. Constituer une réserve jusqu'à concurrence de la valeur de l'indexation des rentes des participants qui étaient des participants actifs au 31 décembre 2013 et qui bénéficiaient d'une indexation automatique. Cette indexation s'appliquerait, selon la formule en vigueur au 31 décembre 2013;
- v. Rembourser à la Ville sa clause banquier. La valeur de la clause banquier de la Ville au 1er janvier 2014 s'accumule par la suite au taux de rendement du volet antérieur et ce, jusqu'à son remboursement complet;
- vi. Constituer une réserve jusqu'à concurrence des sommes nécessaires à la revalorisation pour les participants de l'ex-Gatineau non admissibles à la retraite au cours des quatre années suivant l'évaluation actuarielle;
- vii. Constituer une réserve additionnelle en cas de fluctuation dont le montant représente 20 % de la valeur des engagements du volet antérieur incluant la provision pour écarts défavorables, la réserve de revalorisation et la réserve d'indexation.
- viii. Le solde est utilisé à toute autre fin convenue entre les parties.

Il est précisé qu'aucune utilisation des surplus actuariels du volet antérieur ne peut générer une cotisation de la part de la Ville de Gatineau.

6. Modalités diverses

- a) Les frais de gestion seront chargés à la caisse de retraite en conformité avec le politique de placements propre à chaque volet.
- b) Les autres frais du régime (administration, actuaire et autres délégués) seront répartis au prorata des engagements de chacun des deux volets à moins qu'ils ne soient spécifiques à des demandes ou des travaux propres à un volet particulier.
- c) Aux fins du partage des coûts, chacun des 4 groupes de participants (cadres civils et professionnels, contremaîtres, officiers de police et officiers d'incendie) assumera 50% de la cotisation d'exercice et du fonds de stabilisation propre à son groupe. Ainsi, l'actuaire établira les divers coûts de service courant de chaque groupe de participants de façon distincte.


Toutefois, en ce qui concerne le bilan actuariel, un seul bilan sera établi; il n'y aura conséquemment qu'un seul déficit actuariel, un seul fonds de stabilisation, etc. Aucune comptabilité distincte ne sera maintenue.

7. Conséquence du processus de contestation de la Loi 15

- a) Advenant qu'un jugement final invalide la Loi 15, en tout ou en partie, quant à la restructuration des services passés, la Ville s'engage à se conformer à ce jugement.
- b) Advenant qu'un jugement final invalide la Loi 15, en tout ou en partie, quant à la restructuration des services postérieurs au 31 décembre 2013, les parties conviennent d'appliquer les modalités suivantes :
 - i. Les modalités de restructuration du régime de retraite sont maintenues jusqu'à l'invalidation définitive de la Loi 15 ou certaines de ces dispositions dans la mesure où les modalités invalidées visent les aménagements effectués. Nonobstant l'issue d'un éventuel jugement, il est convenu qu'aucune rétroactivité n'est applicable pour les modifications au régime pour la période comprise entre leur mise en application et la date d'un jugement final.
 - ii. Il est aussi convenu que des négociations sur les modalités du régime de retraite seraient entreprises en vue d'en assurer la pérennité ainsi que la santé financière. Ces négociations se feraient alors sur la base des paramètres du régime de retraite en vigueur au 31 décembre 2013.
 - iii. Il est finalement convenu que les aménagements du régime de retraite prévus à la présente entente incluant le partage des cotisations demeurent en place jusqu'à la conclusion d'une nouvelle entente suivant les paramètres de négociation énoncés au paragraphe b) du présent article.

Signé à Gatineau le 4 octobre 2016

POUR LE REGROUPEMENT




François Larose



Johane Lavigne


POUR LA VILLE DE GATINEAU



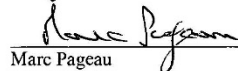
Maxime Pedneaud-Jobin,
Maire



Marie-Hélène Lajoie
Directrice générale



Suzanne Ouellet
Greffière



Marc Pageau
Directeur des ressources humaines

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LA VILLE DE GATINEAU

ET

LE REGROUPEMENT DES PROFESSIONNELS
DE LA VILLE DE GATINEAU

Objet : Engagement de la Ville : régime miroir

PRÉAMBULE

La présente entente complète l'entente sur la restructuration du régime des cadres et professionnels (Entente PRO-16-07).

La Ville de Gatineau adhère entièrement aux principes et objectifs de la Loi 15 quant à la nécessité de limiter les coûts des régimes de retraite, de les partager à parts égales et de partager les risques à parts égales.

Toutefois, considérant l'approche préconisée par la Ville d'offrir aux cadres et professionnels des dispositions semblables, sinon identiques, aux dispositions offertes aux employés syndiqués (et ce, tant en ce qui concerne les prestations que les cotisations requises), à compter du 1er janvier 2014 les dispositions offertes aux cadres continueront de s'inspirer des dispositions offertes aux employés syndiqués. Ainsi, les dispositions offertes aux différents groupes d'employés syndiqués devront être revus afin de respecter les limites prévues à la Loi (18% ou 20% selon le groupe); une fois cet exercice complété, les mêmes dispositions seront applicables aux cadres du groupe correspondant (cadres civils et professionnels correspondant aux cols blancs, contremaîtres correspondant aux cols bleus, officiers incendie correspondant aux pompiers syndiqués et officiers police correspondant aux policiers syndiqués).

Les cadres et professionnels devront financer 50% du coût total associé au nouveau volet, en accord avec les termes de la Loi (soit 50% de la cotisation d'exercice, de la cotisation de stabilisation et de tout déficit actuariel du nouveau volet). Toujours dans l'esprit d'un régime miroir, la Ville s'engage à verser une prime non intégrée au salaire correspondant à l'écart entre la cotisation requise des cadres et professionnels de celle requise de la part des employés syndiqués.

Il importe de noter que cette prime est basée sur la situation des régimes au 31 décembre 2013 (ou 31 décembre 2014 selon le cas). Celle-ci ne sera pas révisée de manière automatique; conséquemment, l'évolution des coûts des divers régimes pourraient mener à des écarts dans le temps.

Considérant qu'il n'y a pas d'entente avec certains groupes syndiqués (cols blancs, policiers et pompiers) et que les délais prévus à la Loi s'achèvent, certaines des orientations retenues pourraient être revues une fois les restructurations des groupes syndiqués achevées. Dans le cas précis des professionnels, les dispositions applicables à compter du 1er janvier 2014 pourraient être revues une fois la restructuration du régime des cols blancs syndiqués complétée.

EN CONSÉQUENCE les parties conviennent ce qui suit à savoir :

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

2. Dispositions et cotisations applicables pour les professionnels

18 OCT 16 AM 2:14

- a) Considérant que le coût de service courant des cols blancs est de 18,3% alors que la limite prévue à la Loi est de 18,1%, les modifications aux prestations futures du régime des cols blancs seront modestes. L'élimination de l'exonération de cotisation pour les participants invalides suffirait à ramener le coût du régime des cols blancs à l'intérieur de la limite permise. Conséquemment, les dispositions s'accumulant à compter du 1er janvier 2014 pour les cadres civils et professionnels seront modifiées de la manière suivante
- i. L'âge de retraite sans réduction repoussée à 63 ans (avec réduction de 5%) est ramenée à celle applicable avant ces modifications;
 - ii. Les participants invalides ne seront plus exonérés de cotisations et ce, à compter du 1er janvier 2017.
- b) Le coût de service courant découlant de ces modifications est estimé à 22,7% auquel s'ajoute un fonds de stabilisation de 2,3% (pour un coût total de 25,0%). Conséquemment, la cotisation des participants doit atteindre 12,5% au plus tard en 2020. L'évolution de la cotisation salariale, avant toutes modifications découlant des prochaines évaluations actuarielles, sera la suivante :


	1.9.2016	1.1.2017	1.1.2018	1.1.2019	1.1.2020
Cotisation d'exercice	8,85%	8,85%	9,85%	10,85%	11,35%
Fonds de stabilisation	1,15%	1,15%	1,15%	1,15%	1,15%
Total	10,00%	10,00%	11,00%	12,00%	12,50%

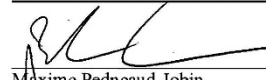
La cotisation de la Ville sera quant à elle la suivante :

	1.9.2016	1.1.2017	1.1.2018	1.1.2019	1.1.2020
Cotisation d'exercice	13,85%	13,85%	12,85%	11,85%	11,35%
Fonds de stabilisation	1,15%	1,15%	1,15%	1,15%	1,15%
Total	15,00%	15,00%	14,00%	13,00%	12,50%


Puisque le coût du régime des cols blancs, une fois la restructuration effectuée et un fonds de stabilisation de 10% établi, devrait être de l'ordre de 20,0%, les cols blancs syndiqués cotiseront 10,0% de leur salaire. Conséquemment, la prime spéciale versée par la Ville serait de 1,0% à compter du 1^{er} janvier 2018, 2,0% à compter du 1^{er} janvier 2019 et de 2,5% à compter du 1^{er} janvier 2020.

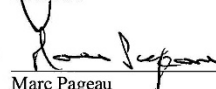
Signé à Gatineau le 4 octobre 2016

POUR LE REGROUPEMENT

 François Larose


 Johane Lavigne
POUR LA VILLE DE GATINEAU

 Maxime Pedneaud-Jobin,
 Maire


 Marie-Hélène Lajoie
 Directrice générale


 Suzanne Ouellet
 Greffière


 Marc Pageau
 Directeur des ressources humaines