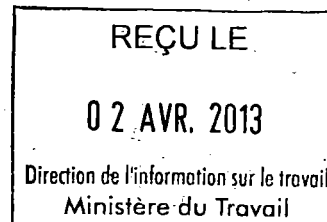


Convention collective
intervenue entre



et



Le Regroupement des professionnels
de la Ville de Gatineau

Du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2014

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	1
ARTICLE 3	DÉFINITIONS	1
ARTICLE 4	RÉGIME SYNDICAL	5
ARTICLE 5	RÉGIMES CORPORATIFS DE CONGÉS ET D'ABSENCES	8
ARTICLE 6	CONTRIBUTION ATTENDUE	24
ARTICLE 7	ADÉQUATION PERSONNE/POSTE	24
ARTICLE 8	MESURES DISCIPLINAIRES	25
ARTICLE 9	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE	26
ARTICLE 10	RÉMUNÉRATION ET TRAITEMENT	27
ARTICLE 11	AUTRES CONDITIONS	27
ARTICLE 12	RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE	28
ARTICLE 13	RÉGIME DE RETRAITE	28
ARTICLE 14	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	28
ARTICLE 15	RÉTROACTIVITÉ	28
ANNEXE 1	ÉCHELLES SALARIALES	29
ANNEXE 2	MESURES TRANSITOIRES	30
ANNEXE 3	TRAITEMENT DIFFÉRÉ	31

ARTICLE 1 But de la convention

Le but de la convention est de maintenir et de promouvoir les bonnes relations de travail qui existent entre la Ville de Gatineau et ses professionnels et d'établir les conditions de travail des professionnels assujettis à la présente convention.

ARTICLE 2 Reconnaissance et juridiction

La Ville reconnaît le Regroupement comme étant l'agent négociateur exclusif des professionnels visés par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions du Code du travail.

Le Regroupement reconnaît que les droits de gérance de la Ville ne sont limités que par les lois d'ordre public et la présente convention collective.

ARTICLE 3 Définitions

Pour les 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.

3.1 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 18 mai 2012.

3.2 Professionnel régulier

Désigne tout professionnel qui détient un poste régulier à la Ville après avoir complété une période d'essai de douze (12) mois et dont l'engagement est ratifié par le Comité exécutif.

3.3 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 à un surcroît de travail ou de remplacer un professionnel absent de son poste. La Ville s'engage à ne pas convertir des postes réguliers détenus par des professionnels réguliers en postes à statut temporaire dans le seul but de soustraire des professionnels réguliers à certaines dispositions de la présente convention.

Le professionnel temporaire bénéficie des dispositions de la convention collective à l'exception des dispositions suivantes :

- 5.3 a) b) c) d) et g) – Vacances annuelles
- 5.4 – Congé sans solde
- 5.5 – Programme de congé autofinancé
- 5.10.2 – Régime d'invalidité de courte durée
- 5.10.3 – Régime d'invalidité de longue durée
- 5.11, 5.12, 5.13, 5.14 (sauf ce qui est prévu par la Loi)

Malgré ce qui précède, le professionnel dont l'engagement initial est prévu pour une période supérieure à une année, bénéficie d'un statut long terme. Le professionnel temporaire court terme obtient un statut long terme après une année de service continu sur un même poste. Les dispositions de l'article 5.3 a) b) c) d) e) g) et 5.10.2 s'appliquent à ces professionnels.

3.4 Professionnel contractuel

Désigne tout professionnel qui a été embauché pour un projet en particulier et pour lequel certaines de ses conditions de travail sont déterminées par un contrat individuel de travail.

3.5 Jour ouvrable

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

3.6 Parties

Désigne d'une part la Ville de Gatineau et d'autre part le Regroupement des professionnels de Gatineau.

3.7 Poste

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

3.8 Promotion

Désigne l'affectation d'un professionnel à un poste dont le maximum de la classe salariale est supérieur à celui du poste détenu ou occupé.

3.9 Regroupement

Désigne le Syndicat des professionnels de la Ville de Gatineau.

3.10 Service

Désigne la période de temps continu qui s'exprime en année, mois et jour pendant laquelle le professionnel est à l'emploi de la Ville.

3.11 Ville

Désigne la Ville de Gatineau.

ARTICLE 4 Régime syndical

4.1 Maintien d'affiliation

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

En aucun temps, l'employeur n'est tenu de congédier ou de mettre fin à l'emploi d'une personne parce que celle-ci a été expulsée des rangs du Regroupement.

4.2 Carte d'adhésion

a) Les remises doivent être accompagnées d'un rapport de contributions syndicales indiquant :

- Nom et prénom
- La rémunération totale pour la période
- Le taux horaire
- Le montant de la perception
- Le montant de la cotisation accumulée

b) L'employeur s'engage à faire signer la carte d'adhésion et d'autorisation de retenues syndicales pour chacun des nouveaux professionnels au moment de leur embauche et d'en adresser copie au Regroupement.

4.3 Cotisation syndicale

Tout professionnel visé par la présente convention collective doit autoriser l'employeur à effectuer le prélèvement de la cotisation syndicale ou de son équivalent par retenue sur son salaire.

4.4 Remise

L'employeur remet au Regroupement mensuellement le total des cotisations prélevées le mois précédent.

4.5 Indemnisation

Le Regroupement convient de prendre faits et cause pour l'employeur ou ses représentants et de l'indemniser pour toute réclamation ou action prise contre l'employeur ou ses représentants à cause de l'application des clauses concernant les retenues syndicales.

4.6 Impôt

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

4.7 Information au Regroupement

L'employeur fait parvenir au Regroupement au besoin, une liste des professionnels indiquant l'adresse personnelle, la date d'embauche et les heures travaillées.

4.8 Représentation syndicale

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

4.9 Nomination des délégués

Le Regroupement avise, par écrit, l'employeur du nom du délégué en chef et des assistants-délégués.

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

4.10 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 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.

4.11 Libération syndicale

Sur demande faite au moins quatorze (14) jours à l'avance, le Regroupement 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.

Le professionnel ainsi libéré continue de bénéficier de l'ensemble des dispositions de la convention collective lors de cette absence, sous réserve que le Regroupement rembourse l'employeur pour le salaire versé à ce professionnel en raison de son absence.

4.12 Comité de négociations

Lors des séances de négociations pour le renouvellement de la présente convention collective, l'employeur convient de libérer jusqu'à trois (3) professionnels visés par la présente convention pour participer aux séances de négociations entre les parties. De telles absences se font sans perte de salaire. Le Syndicat peut cependant désigner un représentant du Regroupement pour le représenter à la table de négociations.

4.13 Représentant syndical

Le représentant syndical a accès à l'établissement lorsque des professionnels sont au travail, pour les visiter, enquêter, soumettre des griefs à l'occasion, rencontrer l'employeur ou des professionnels afin de discuter de tout problème de relations de travail ou constater que les termes de la présente convention sont observés. La durée des interventions du représentant syndical sur le temps de travail doit faire l'objet d'une autorisation préalable de la Ville.

4.14 Comité de relations de travail

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

4.15 Local syndical

Au besoin et sur demande, l'employeur met à la disposition du Syndicat une salle à des fins de rencontres concernant l'application de la convention collective, en autant que celle-ci soit disponible.

ARTICLE 5 Régimes corporatifs de congés et d'absences

5.1 Congés fériés

- a) Les professionnels bénéficient des congés 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 premier lundi du mois d'août
 - La fête du Travail
 - Le jour de l'Action de grâces
 - L'après-midi de la veille de Noël
 - Le jour de Noël
 - Le lendemain de Noël
 - Deux jours et demi (2,5) pendant la période de Noël et du jour de l'An
 - L'après-midi de la veille du jour de l'An
- b) Dans le cas où un congé férié coïncide avec un jour de congé hebdomadaire, il sera reporté soit au premier jour ouvrable suivant ou à une autre date, au choix de la Ville;
- c) Lorsqu'un congé férié coïncide avec une période d'invalidité de 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 et en invalidité de longue durée ne bénéficie pas du présent article.

5.2 Congé mobile

- a) Tout professionnel régulier ou temporaire bénéficie d'un (1) jour de congé mobile par année de calendrier. Pour avoir droit au congé mobile, 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.

Le congé mobile doit être utilisé avant le 31 décembre de l'année en cours.

5.3 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 jour de vacance par mois travaillé pour un maximum de 10 jours ouvrables;
 - S'il compte au moins une (1) année de service : 10 jours ouvrables;
 - S'il compte au moins deux (2) années de service, mais moins de sept (7) : 15 jours ouvrables;
 - S'il compte au moins sept (7) années de service, mais moins de quinze (15) : 20 jours ouvrables;
 - S'il compte quinze (15) ans de service, mais moins de vingt-cinq (25) : 25 jours ouvrables;
 - S'il compte vingt-cinq (25) ans de service et plus : 30 jours ouvrables.

Le professionnel régulier et temporaire long terme qui n'a pas complété le nombre d'années de service requis pour passer d'un quantum de vacances à un autre, voit son nombre de jours de vacances augmenté au nouveau quantum, lequel est alors réduit proportionnellement à ses mois

de service pour toute une année non complétée, selon la modalité suivante : 0,4 journée par mois de service non complété pour atteindre le nouveau quantum, maximum cinq (5) jours ouvrables;

- b) Le quantum de vacances annuelles sera ajusté au prorata du temps travaillé pendant l'année de référence pour le professionnel en congé sans solde, en congé parental ou en congé d'adoption;
- c) 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;
- d) Aucune absence par maladie, par accident de travail ou 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 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 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;
- e) L'année de référence s'étend du 1^{er} mai au 30 avril et les vacances annuelles sont prises entre le 1^{er} mai et 30 avril de l'année suivante;
- f) Le professionnel temporaire court terme reçoit une compensation monétaire basée sur le salaire gagné à chaque période de paie à titre d'indemnité de vacances annuelles, selon les modalités suivantes :
 - 0 à 36 mois de service : 4 %
 - Plus de 36 mois de service : 6 %
- g) Sous réserve de 5.6 b), il est loisible au professionnel de transférer dans la banque préretraite la moitié du solde de vacances non utilisées du 50 % du quantum octroyé.

5.4 Congé sans solde

- a) Le professionnel régulier désirant obtenir un congé sans solde doit en faire la demande par écrit au directeur de son service. Selon la recommandation de ce dernier, le directeur du Service des ressources humaines approuvera ou non la demande s'il s'agit d'un congé de moins de trois (3) mois. L'approbation du Comité exécutif est de plus nécessaire pour un congé sans solde de trois (3) mois et plus;
- b) Le professionnel qui désire maintenir ses avantages sociaux (assurance collective, régime de retraite) doit payer la totalité des primes soit la part du professionnel et la part de la Ville. Il doit également présenter le formulaire pertinent avant le début du congé sans solde.

5.5 Programme de congé autofinancé

- a) Le programme de congé autofinancé est accessible aux professionnels réguliers qui justifient un minimum de trois (3) années de service et qui n'ont 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 et au directeur du Service des ressources humaines au moins 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 30 jours suivant la réception de sa demande écrite;
- c) Les modalités offertes figurent ci-dessous. Le tableau nous indique les pourcentages de traitement applicables selon la durée de participation au programme ainsi que la durée du congé qui en résulte;

Durée de participation au régime (contrat)				
Durée du congé	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	S/o	80,56 %	85,42 %	88,33 %
8 mois	S/o	77,78 %	83,33 %	86,67 %
9 mois	S/o	75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois	S/o	S/o	79,17 %	83,33 %
11 mois	S/o	S/o	77,08 %	81,67 %
12 mois	S/o	S/o	75,00 %	80,00 %

- d) Le contrat du programme de congé autofinancé se retrouve à l'annexe 3 de la présente convention collective.

5.6 Banque préretraite

- a) Le professionnel pourra se constituer une banque de congés préretraite maximale de 52 semaines;
- b) Le solde des crédits maladie non utilisés au 31 décembre de chaque année peut être transféré dans cette banque, ainsi que le solde de vacances non utilisées au 30 avril de l'année suivante. En aucun temps, le professionnel ne peut transférer plus de quinze (15) jours en combinant les soldes maladie du 31 décembre au solde vacances du 30 avril pour une même année de référence;
- c) Le professionnel ne reçoit aucune prime ou allocation durant son congé préretraite.

5.7 Congés spéciaux

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, de son père ou de sa mère : cinq (5) jours ouvrables consécutifs;
- c) Lors du décès d'un frère, d'une soeur, du beau-père (père du conjoint ou conjoint de la mère), de la belle-mère (mère du conjoint ou conjointe du père), d'un petit enfant : trois (3) jours ouvrables consécutifs;
- d) Lors du décès des grands-parents, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'une bru, d'un gendre, d'un oncle, d'une tante : le jour des funérailles (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 se déroulent à plus de 200 kilomètres du lieu de résidence du professionnel et que ce dernier y assiste;
- f) Lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant mineur : 3 jours ouvrables consécutifs;
- g) Congé pour études : 1 jour ouvrable par session.

5.8 Témoin à la Cour ou juré

Dans les cas où, à la demande de la Ville ou en raison de sa fonction à la Ville, un professionnel est appelé à témoigner en Cour, la Ville maintient le salaire et tous les bénéfices de ce dernier. La Ville remboursera également, sur réception de pièces justificatives, toutes dépenses encourues à condition que le professionnel remette à la Ville toute indemnité qu'il aurait reçue à titre de témoin et qu'il ait été tenu de comparaître par *subpoena*.

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.

5.9 Accident de travail et maladie professionnelle

- a) Dans le cas où un professionnel subit un accident de travail ou contracte une maladie professionnelle, celui-ci reçoit son plein salaire net de base jusqu'à ce que la CSST statue définitivement sur son dossier. La Ville s'engage donc à verser, pendant cette période, la différence entre l'indemnité de la CSST et son plein salaire net de base ainsi que de

s'assurer que toutes les cotisations et déductions appropriées soient acheminées et payées de sorte que le professionnel ne subisse aucun préjudice;

- b) Cet article doit être interprété comme protégeant un professionnel victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle d'une diminution de son revenu hebdomadaire réel, mais il ne doit pas être interprété de sorte qu'un professionnel dans une telle situation reçoive une rémunération/indemnisation supérieure à ce qu'il recevrait s'il était au travail;
- c) Lorsqu'il est établi que le professionnel souffre d'une incapacité permanente totale ou partielle le rendant incapable de remplir ses fonctions, il reçoit alors directement de la CSST ou de tout autre organisme gouvernemental, les prestations ou autres compensations accordées dans ces cas selon les règlements applicables;
- d) Le professionnel doit user des moyens à sa disposition pour faire rapport de l'accident à son supérieur immédiat avant de quitter son travail;
- e) Tous les frais réels inhérents à une maladie professionnelle ou un accident de travail sont défrayés par la Ville ainsi que le transport vers l'hôpital s'ils ne le sont pas autrement;
- f) Le professionnel remettra à la Ville tout montant d'argent provenant d'une police d'assurance, peu importe la forme sous laquelle il le reçoit, en guise de remboursement pour ce qu'elle a payé pour lui.

5.10 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 décrits aux paragraphes suivants :

5.10.1 Congés de maladie

- a) Le professionnel régulier et le professionnel temporaire se voient octroyer un crédit de huit (8) jours de congé de maladie au 1^{er} janvier de chaque année;
- b) Le professionnel nouvellement embauché ou le professionnel qui quitte la Ville au cours d'une année a droit à 2/3 jour de congé de maladie par mois entier de travail avec un maximum de huit (8) jours;

- c) Le crédit de congé 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 régulier en invalidité longue durée voit également le crédit de congé réduit au prorata du temps travaillé, sauf pour les 52 premières semaines d'absences consécutives.

5.10.2 Régime d'invalidité de courte durée (ICD)

- a) Le professionnel régulier et 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 à l'article 5.10.1. 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 de calendrier 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.

5.10.3 Régime d'invalidité de longue durée (ILD)

- a) Après dix-sept (17) semaines et trois (3) jours ouvrables d'invalidité, le professionnel régulier 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^{ième} anniversaire de naissance ou à la retraite, si antérieure (moins la période spécifique au délai de carence);
- b) Le professionnel régulier qui a bénéficié des prestations d'invalidité de 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.

5.10.4 a) Les prestations d'invalidité prévues ci-haut sont réduites de toute prestation provenant des sources suivantes :

La Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) 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;

Le régime des rentes du Québec (RRQ). Dans le cas de ce régime, 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 articles 5.10.2 et 5.10.3 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 régulier 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) Quelque 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.

5.11 Congé de maternité

- a) 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 retour au travail;
- b) 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;
- c) 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 applicable. La Ville peut faire vérifier le certificat médical et la condition médicale de la professionnelle par son médecin;
- d) 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;
- e) Sauf si spécifié autrement, la professionnelle en congé de maternité conserve ses droits et privilèges. Cependant, toutes les primes et/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 et/ou au régime d'assurance collective (si applicable)

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;

- f) La professionnelle qui désire maintenir sa participation à son régime de retraite et/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 y verser, n'eût été son congé;
- g) La professionnelle, qui durant son congé de maternité a droit à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, 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;
- h) Sur présentation au Service des ressources humaines d'une preuve de versement des premières prestations gouvernementales ainsi que des talons subséquents, si nécessaire, 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;
- i) 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;
- j) 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^{ième}) 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;
- k) À la fin du congé de maternité, la Ville doit réintégrer la professionnelle régulière;

- soit au poste qu'elle occupait au moment de son départ;
 - soit à un poste qu'elle aurait obtenu à sa demande durant son congé, à la condition qu'elle ait postulé pour ledit emploi suivant la procédure prévue et qu'elle ait obtenu le poste;
 - soit à un autre poste advenant le cas où le poste qu'elle détenait avant son congé de maternité ait été aboli suite à une réforme administrative. Ainsi, la Ville peut affecter la professionnelle à un autre poste, le tout avec les droits et avantages qu'elle avait avant de quitter pour son congé de maternité.
- l) 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.

5.12 Congé de paternité

- a) Un professionnel a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues, sans solde, à l'occasion de la naissance de son enfant. Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard 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;
- b) Sauf si spécifié autrement, le professionnel en congé de paternité conserve ses droits et privilèges. Cependant, toutes les primes et/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 et/ou au régime d'assurance collective (si applicable) 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;
- c) Le professionnel qui désire maintenir sa participation à son régime de retraite et/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;
- d) Le professionnel qui a droit à des prestations de paternité en vertu du Régime québécois d'assurance parentale 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;

- e) Sur présentation au Service des ressources humaines d'une preuve de versement des premières prestations gouvernementales ainsi que des talon^s subséquents, si nécessaire, 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;
- f) Le paiement des prestations supplémentaires de la Ville est conditionnel au paiement des prestations gouvernementales;
- g) À la fin du congé de paternité, la Ville doit réintégrer le professionnel :
 - soit au poste qu'il occupait au moment de son départ;
 - soit à un poste qu'il aurait obtenu à sa demande durant son congé, à la condition qu'il ait postulé pour ledit emploi suivant la procédure prévue et qu'il ait obtenu le poste;
 - soit à un autre poste advenant le cas où le poste qu'il détenait avant son congé de paternité ait été aboli suite à une réforme administrative. Ainsi, la Ville peut affecter le professionnel à un autre poste, le tout avec les droits et avantages qu'il avait avant de quitter pour son congé de paternité.
- h) 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.

5.13 Congé parental

- a) À la fin de son congé de maternité, la Ville accorde un congé parental sans solde, jusqu'à concurrence de 104 semaines, à la professionnelle qui présente un avis écrit à la Ville au minimum 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 123 semaines après l'accouchement. Les modalités d'un tel congé sont conformes aux lois en vigueur à ce sujet;

- b) Tout professionnel dont la conjointe accouche a droit à un congé parental sans solde d'une durée maximale de 104 semaines consécutives, et ce, dans les 123 semaines suivant la date de l'accouchement de sa conjointe. 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 sa conjointe. Le professionnel indique également, dans l'avis, la date de son retour au travail;
- c) Sauf si spécifié autrement, le professionnel en congé parental ne maintient plus et n'accumule plus les bénéfices prévus à la présente convention collective. De plus, toutes primes et/ou allocations cessent d'être versées, sauf la prime versée en guise de compensation pour la « non-participation » au régime de retraite et/ou au régime d'assurance collective (si applicable) 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;
- d) Le professionnel qui désire maintenir sa participation à son régime de retraite et/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 52 premières semaines du congé parental, défrayer sa part des primes relatives à ces deux régimes et la Ville paie sa part;
- De la 53^{ième} semaine à la 104^{ième} semaine du congé parental, défrayer l'ensemble des primes relatives à ces deux régimes (part employé et part employeur)
- e) 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;
- f) À la fin du congé parental, la Ville doit réintégrer le professionnel :
- soit au poste qu'il occupait au moment de son départ;
 - soit à un poste qu'il aurait obtenu à sa demande durant son congé, à la condition qu'il ait postulé pour ledit emploi suivant la procédure prévue et qu'il ait obtenu le poste;

- soit à un autre poste advenant le cas où le poste qu'il détenait avant son congé de paternité ait été aboli suite à une réforme administrative. Ainsi, la Ville peut affecter le professionnel à un autre poste, le tout avec les droits et avantages qu'il avait avant de quitter pour son congé parental.

5.14 Congé d'adoption

- a) Le professionnel qui adopte un enfant a droit à un congé d'adoption d'un maximum de 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 du conjoint du professionnel;
- b) Sauf si spécifié autrement, le professionnel en congé d'adoption conserve ses droits et privilèges. Cependant, toutes les primes et/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 et/ou au régime d'assurance collective (si applicable) 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;
- c) Le professionnel qui désire maintenir sa participation à son régime de retraite et/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 52 premières semaines du congé parental, défrayer sa part des primes relatives à ces deux régimes et la Ville paie sa part;

De la 53^{ième} semaine à la 104^{ième} semaine du congé parental, défrayer l'ensemble des primes relatives à ces deux régimes (part employé et part employeur).

- d) Le professionnel, qui, durant son congé d'adoption, a droit à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale, 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 québécois d'assurance parentale;

- e) Sur présentation de son premier talon de chèque du Régime québécois d'assurance parentale ainsi que des talons subséquents si nécessaire, au Service des ressources humaines, la Ville versera au professionnel la différence entre 93 % du salaire hebdomadaire net de celui-ci et le montant net qu'il reçoit du Régime québécois d'assurance parentale, et ce, pour une période maximale de douze (12) semaines. Cependant, la combinaison des prestations du Régime québécois d'assurance parentale 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;
- f) Pendant son congé d'adoption avec solde, le professionnel conserve ses droits et privilèges et accumule son ancienneté, sous réserve des dispositions de la présente convention collective;
- g) Le professionnel qui désire maintenir sa participation à son régime de retraite et/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;
- h) 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 123 semaines après que l'enfant a été confié au professionnel;
- i) Pour avoir droit au congé d'adoption, le professionnel doit aviser la Ville 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;
- j) 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;
- k) À la fin du congé d'adoption, la Ville doit réintégrer le professionnel :
 - soit au poste qu'il occupait au moment de son départ;
 - soit à un poste qu'il aurait obtenu à sa demande durant son congé, à la condition qu'il ait postulé pour ledit emploi suivant la procédure prévue et qu'il ait obtenu le poste;

- soit à un autre poste advenant le cas où le poste qu'il détenait avant son congé d'adoption ait été aboli suite à une réforme administrative. Ainsi, la Ville peut affecter le professionnel à un autre poste, le tout avec les droits et avantages qu'il avait avant de quitter pour son congé d'adoption.

ARTICLE 6 Contribution attendue

- 6.1 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.
- 6.2 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. 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.
- 6.3 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 responsabilités, et conséquemment, il n'a pas droit à une quelconque majoration ou bonification de son salaire en raison de l'éventuelle fluctuation du nombre d'heures de travail qu'il peut effectuer durant une semaine donnée. Cependant, une semaine additionnelle de congés payés est accordée annuellement afin de reconnaître l'engagement et la disponibilité des professionnels.
- 6.4 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 travaillé.
- 6.5 L'amplitude de la semaine de travail s'étend du lundi au vendredi.

ARTICLE 7 L'adéquation personne/poste

- 7.1 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.

- 7.2 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.
- 7.3 Lors d'une vacance d'un poste temporaire, la Ville identifie le candidat qui répond le mieux à ses besoins en fonction du contexte de la vacance.
- 7.4 Lors d'un mouvement de personnel, le professionnel reçoit le salaire rattaché à l'échelle salariale du poste obtenu sous réserve de ce qui suit :
- a) Lorsque le professionnel est promu, il reçoit une majoration minimale de huit pour cent (8 %) de son salaire avant promotion ou de douze pour cent (12 %) si le poste obtenu représente une progression de deux (2) classes salariales. Advenant que le salaire majoré se situe entre deux échelons de la nouvelle classe, il sera déterminé à l'échelon immédiatement supérieur au salaire majoré;
 - b) Les mêmes règles salariales s'appliquent aux affectations permanentes et temporaires des professionnels à des postes de cadres;
 - c) La progression d'échelon de l'échelle salariale des professionnels se fait au premier (1^{er}) janvier de chaque année;
- 7.5 Dans une perspective de développement de l'expertise de ses ressources, lorsque la Ville décide d'affecter un professionnel à un projet spécial d'envergure, elle peut reconnaître cette contribution du professionnel eu égard à des facteurs ayant un impact sur la complexité accrue du mandat en majorant le salaire du professionnel d'une prime minimale de huit pour cent (8 %) et maximale de dix pour cent (10 %).

ARTICLE 8 Mesures disciplinaires

- 8.1 Lorsque la Ville décide de convoquer un professionnel aux fins d'une enquête disciplinaire, ce dernier doit recevoir un préavis écrit d'au moins 48 heures sauf dans le cas où une mesure doit être imposée immédiatement. Dans tous les cas, le Regroupement est avisé.
- 8.2 Il est de la responsabilité du professionnel de déterminer s'il souhaite être accompagné durant la ou les rencontres prévues à l'article 8.1 et de faire les démarches en conséquence auprès de l'Exécutif du Regroupement.

- 8.3 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.
- 8.4 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.
- 8.5 Dans l'éventualité d'un arbitrage du grief, le fardeau de la preuve incombe à la Ville.

ARTICLE 9 Procédure de règlement des griefs et d'arbitrage

- 9.1 La volonté des parties est de régler le plus promptement possible tout grief.
- 9.2 Le professionnel qui se croit lésé dans l'application des conditions de travail prévues à la présente convention collective peut soumettre un grief de la manière décrite ci-dessous.
- 9.3 Le professionnel soumet, par écrit, à sa Direction de service son grief avec copie à la Direction des ressources humaines et copie au Regroupement dans les trente (30) jours de l'événement ayant donné lieu au grief.
- 9.4 La Direction du service concerné doit répondre au grief dans les dix (10) jours ouvrables, suivant le dépôt du grief avec copie à la Direction des ressources humaines et copie au Regroupement.
- 9.5 Si la réponse de la Direction du service concerné ne satisfait pas le professionnel, ou si aucune réponse n'est faite dans le délai précité, le Regroupement peut référer le grief à l'arbitrage dans les 60 jours suivants la réponse ou l'échéance du délai de réponse en informant, par écrit, la Direction des ressources humaines.
- 9.6 L'arbitre est choisi par consentement entre les parties. À défaut d'entente dans les 30 jours ouvrables suivants la référence à l'arbitrage, le Ministère du Travail nomme un arbitre.
- 9.7 Les honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.
- 9.8 L'arbitre doit rendre sa décision selon la lettre et l'esprit de la convention collective. Il ne peut ajouter, soustraire ou modifier quelques dispositions que ce soit.

ARTICLE 10. Rémunération et traitement

10.1 Classes salariales

Les professionnels sont rémunérés conformément aux échelles salariales apparaissant à l'annexe A de la présente convention collective.

10.2 Tous les professionnels sont payés par dépôt bancaire tous les deux (2) jeudis, pour la période se terminant deux (2) samedis précédents.

10.3. Le bulletin de paie de chaque professionnel est accessible par intranet, au plus tard le jour du dépôt bancaire.

ARTICLE 11 Autres conditions

11.1 Allocation automobile

a) Le professionnel qui doit, pour remplir ses fonctions à la Ville, utiliser son véhicule personnel est remboursé selon le taux établi par la politique municipale SF 2002-03 « Frais de déplacement, de séjour et de représentation » (CM-2005-797);

b) La Ville peut cependant décider de verser une allocation annuelle fixe aux professionnels utilisant leur véhicule personnel aux fins de leurs emplois à la Ville pour plus de 2 000 kilomètres par année.

11.2 Ordre professionnel

Dans le cas où l'appartenance à un ordre professionnel est requise par la loi ou par la nature des fonctions, la Ville s'engage à rembourser à 100 % les frais de cotisations à ceux-ci.

11.3 Protection judiciaire

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*.

11.4 Formation et perfectionnement

Les professionnels qui souhaitent et/ou doivent participer à des activités de formation externe, bénéficient des modalités prévues à la Politique de formation municipale.

ARTICLE 12 Régime d'assurance collective

- a) La Ville contracte au bénéfice des professionnels, une police d'assurance collective ou un contrat d'administration d'assurance collective flexible;
- b) Tout changement subséquent à la date de la signature de la convention collective, au régime d'assurance collective devra faire l'objet d'un accord mutuel entre la Ville et le Regroupement.

ARTICLE 13 Régime de retraite

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

ARTICLE 14 Durée de la convention collective

La présente convention collective entre en vigueur à sa signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 2014.

Les échelles de salaire sont majorées de 2.5 % au premier janvier 2013 et 2014.

ARTICLE 15 Rétroactivité

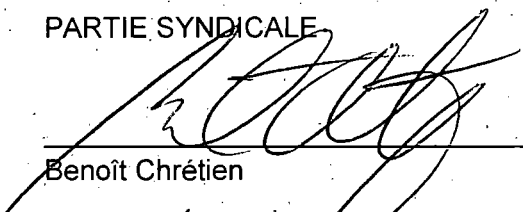
La rétroactivité s'applique à tous les professionnels à l'emploi de la Ville à la date de signature de la convention collective. Elle s'applique également à la succession des professionnels décédés ou aux professionnels qui ont pris leur retraite depuis le 1^{er} janvier 2013.

- Salaire régulier
- Prestation d'invalidité court terme
- Congés de maternité payés

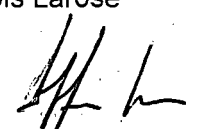
Les ajustements aux contributions du régime de retraite seront faits sur la base du texte du régime.

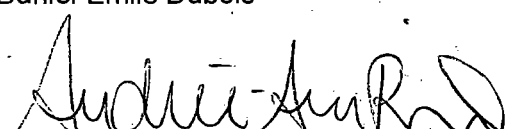
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Gatineau ce 26^e jour de Mars 2013.

PARTIE SYNDICALE

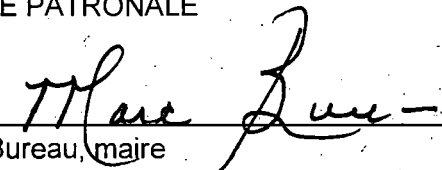

Benoît Chrétien

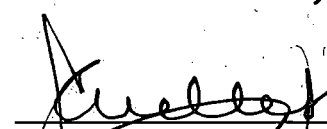

François Larose


Daniel-Émile Dubois

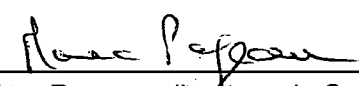

Andrée-Ann Rivard

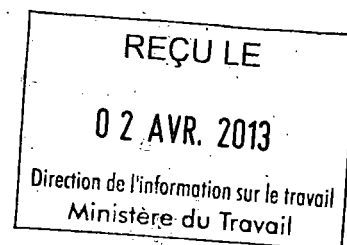
PARTIE PATRONALE


Marc Bureau, maire


M^{re} Suzanne Ouellet, greffière


Robert F. Weemaes, directeur général


Marc Pageau, directeur du Service des
ressources humaines



ANNEXE 1
ÉCHELLES SALARIALES

2013

Classes	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
	76 %	80 %	84 %	88 %	92 %	96 %	100 %
CL5	74 878	78 819	82 761	86 702	90 643	94 584	98 524
CL4	68 787	72 407	76 027	79 648	83 268	86 888	90 509
CL3	62 891	66 201	69 511	72 821	76 131	79 442	82 751
CL2	60 139	63 304	66 469	69 634	72 800	75 965	79 130
CL1	52 671	55 442	58 215	60 986	63 759	66 531	69 303

2014

Classes	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
	76 %	80 %	84 %	88 %	92 %	96 %	100 %
CL5	76 750	80 789	84 830	88 870	92 909	96 949	100 987
CL4	70 507	74 217	77 928	81 639	85 350	89 060	92 772
CL3	64 463	67 856	71 249	74 642	78 034	81 428	84 820
CL2	61 642	64 887	68 131	71 375	74 620	77 864	81 108
CL1	53 988	56 828	59 670	62 511	65 353	68 194	71 036

Les salaires identifiés à chacune des classes sont basés sur une prestation annuelle de 1 820 heures/année.

ANNEXE 2

MESURES TRANSITOIRES

- Considérant la volonté des parties de poursuivre les discussions relatives à la présence au travail des professionnels;
- Considérant que la révision salariale échelon et classe des professionnelles visés par la présente convention collective est à échéance depuis le 1^{er} janvier 2013;
- Considérant que les parties ne souhaitent pas causer de délais additionnels au traitement de la révision salariale ;

Les parties conviennent que:

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente;
2. Toutes les conditions de travail particulières approuvées par le Conseil municipal par résolution lors de la nomination du professionnel sont reconduites, à moins que les parties choisissent de les modifier;
3. Les primes d'allocation automobile sont également maintenues et reconduites pour les professionnels qui en bénéficient actuellement;
4. Durant le mois suivant la signature, les parties se réuniront en Comité paritaire pour finaliser les discussions relatives à l'ajout d'une semaine de congé pour tenir compte de certaines surcharges de travail ainsi que pour examiner les modalités de gestion de l'horaire d'été.

ANNEXE 3

TRAITEMENT DIFFÉRÉ

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 débiter 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 5.5 de la convention collective.
- 3.2 Pendant la période du congé, le professionnel reçoit un traitement équivalent à la somme qui a été accumulée répartie 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 a 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 perdue 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 5.10.2 et 5.10.3 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 5.10.2 et 5.10.3 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 5.10.2 et 5.10.3 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 5.10.2 et 5.10.3 de la convention collective). Lorsque le congé autofinancé prend fin, le professionnel reconnu invalide par la Ville a droit aux bénéfices prévus aux articles 5.10.2 et 5.10.3 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 5.9 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 26 JOUR DU MOIS DE Mars 2013.

LE PROFESSIONNEL

Nom du professionnel

Signature

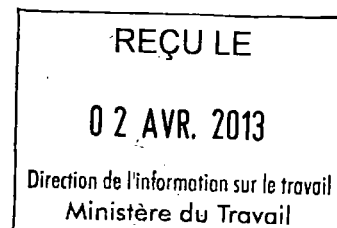
LA VILLE DE GATINEAU

Maire

Greffier

Directeur

Service des ressources humaines



19137-9

Objet : Convention collective (P)

N° certificat : DQ-2013-4201

N° dossier d'accréditation : AM-2001-2693

EMPLOYEUR

VILLE DE GATINEAU

C.P. 1970, SUCCURSALE HULL
GATINEAU (QC) J8X 3Y9

Secteur d'activité : Secteur municipal

ASSOCIATION

REGROUPEMENT DES PROFESSIONNELS DE LA VILLE DE GATINEAU

5517, 18E AVENUE
MONTRÉAL QC H1X 2P3

Affiliation : Indépendant - Local

Date signature : 2013-03-26

Date dépôt : 2013-04-02

Nombre de
salariés visés : 117

Date début : 2013-03-26

Date d'expiration : 2014-12-31

Remarque

Guy Laverdière
Préposé(e) à l'émission(418) 646-6365 2013-04-09
Téléphone Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Ministère du Travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Téléphone : (418) 643-4907
Télécopieur : (418) 644-6969

38