

CONVENTION COLLECTIVE

entre

La Ville de Laval
(ci-après désignée « la Ville »)

et

**L'Alliance du personnel professionnel
et administratif de Ville de Laval**
(ci-après désignée « le Syndicat »)

En vigueur du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2025

TABLE DES MATIÈRES

| | | |
|--------------|--|----|
| ARTICLE 1 | DÉFINITION DES TERMES | 1 |
| ARTICLE 2 | OBJET DE LA CONVENTION | 5 |
| ARTICLE 3 | DISPOSITIONS GÉNÉRALES | 6 |
| ARTICLE 4 | DROITS DE LA VILLE | 7 |
| ARTICLE 5 | RECONNAISSANCE SYNDICALE | 8 |
| ARTICLE 6 | RÉGIME SYNDICAL..... | 9 |
| ARTICLE 7 | RETENUES SYNDICALES..... | 10 |
| ARTICLE 8 | DROIT D’AFFICHAGE ET LOCAL..... | 11 |
| ARTICLE 9 | LIBERTÉ D’ACTION SYNDICALE | 12 |
| ARTICLE 10 | PROCÉDURE DE GRIEF | 13 |
| ARTICLE 11 | ARBITRAGE | 15 |
| ARTICLE 12 | MESURES DISCIPLINAIRES | 16 |
| ARTICLE 13 | COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES | 17 |
| ARTICLE 14 | ANCIENNETÉ..... | 18 |
| ARTICLE 15 | SÉCURITÉ D’EMPLOI..... | 20 |
| ARTICLE 16 | ENGAGEMENT ET ANNÉES D’EXPÉRIENCE ANTÉRIEURES | 21 |
| ARTICLE 17 | MOUVEMENT DE PERSONNEL..... | 22 |
| ARTICLE 18 | HEURES ET SEMAINES DE TRAVAIL | 25 |
| ARTICLE 19 | TEMPS SUPPLÉMENTAIRE | 26 |
| ARTICLE 20 | PRIMES DE DISPONIBILITÉ, D’ÉLOIGNEMENT ET D’ACTIVITÉ EXTÉRIEURE AUX ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES..... | 27 |
| ARTICLE 21 | CONGÉS FÉRIÉS | 28 |
| ARTICLE 22 | CONGÉS SOCIAUX ET JUDICIAIRES..... | 29 |
| ARTICLE 23 | VACANCES ANNUELLES | 32 |
| ARTICLE 24 | CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL | 34 |
| ARTICLE 25 | CONGÉ SANS TRAITEMENT – CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ..... | 36 |
| ARTICLE 26 | FORMATION, PERFECTIONNEMENT ET RECYCLAGE | 39 |
| ARTICLE 27 | SANTÉ ET SÉCURITÉ | 40 |
| ARTICLE 28 | COSTUMES, UNIFORMES ET MATÉRIEL, COTISATIONS PROFESSIONNELLES..... | 41 |
| ARTICLE 29 | TRAITEMENT EN MALADIE..... | 42 |
| ARTICLE 30 | RÉGIME D’ASSURANCE COLLECTIVE | 45 |
| ARTICLE 31 | RÉGIME DE RETRAITE | 46 |
| ARTICLE 32 | TITRES D’EMPLOI, ÉCHELLES DE SALAIRES ET CLASSIFICATIONS | 47 |
| ARTICLE 33 | VERSEMENT DES SALAIRES | 48 |
| ARTICLE 34 | PROTECTION DES PRIVILÈGES ACQUIS..... | 49 |
| ARTICLE 35 | ALLOCATION DE DÉPLACEMENT..... | 50 |
| ARTICLE 36 | CONGÉ POUR AFFAIRES PUBLIQUES..... | 51 |
| ARTICLE 37 | PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE | 52 |
| ARTICLE 38 | DESCRIPTION, CLASSEMENT, RECLASSEMENT DES POSTES ET CRÉATION DE NOUVEAUX TITRES D’EMPLOI | 53 |
| ARTICLE 39 | HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE..... | 56 |
| ARTICLE 40 | DOSSIER DE LA PERSONNE SALARIÉE | 57 |
| ARTICLE 41 | RÉTROACTIVITÉ | 58 |
| ARTICLE 42 | DIVERS | 59 |
| ARTICLE 43 | DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE | 60 |
| ANNEXE « A » | TITRES D’EMPLOI, ÉCHELLES DE SALAIRES ET CLASSIFICATIONS..... | |
| ANNEXE « B » | POLITIQUE D’ÉQUIVALENCE SCOLARITÉ-EXPÉRIENCE AUX FINX D’ADMISSIBILITÉ AUX PROMOTIONS | |
| ANNEXE « C » | MODIFICATIONS AU RÉGIME DE RETRAITE | |

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|-------------------|---|
| ANNEXE « D » | HORAIRE DE TRAVAIL - SERVICE DE LA VIE COMMUNAUTAIRE ET DE LA CULTURE ET SERVICE DES COMMUNICATIONS |
| ANNEXE « E » | HORAIRE DES BIBLIOTHÉCAIRES..... |
| ANNEXE « F » | CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ..... |
| ANNEXE « G » | CONDITIONS DE TRAVAIL – PERSONNE SALARIÉE..... |
| ANNEXE « H » | AVIS D’ABSENCE POUR RAISON PERSONNELLE |
| ANNEXE « I » | NOUVELLE STRUCTURE SALARIALE – AVOCAT |
| LETTRES D’ENTENTE | |

ARTICLE 1 DÉFINITION DES TERMES

1.01 Activité professionnelle

L'exercice de l'une ou l'autre des fonctions incluses dans le certificat d'accréditation.

1.02 Affectation

Désignation d'une personne salariée à une fonction dans un service.

1.03 Conjoints**Personnes :**

- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent ;
- b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ;
- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

1.04 Employeur

La Ville de Laval ci-après désignée « la Ville ».

1.05 Fonctions

Ensemble des tâches normalement regroupées sous un même titre d'emploi.

1.06 Mutation

Affectation d'une personne salariée à une autre fonction comportant un même niveau de responsabilités et une échelle de salaire identique.

1.07 Poste

Ensemble des responsabilités identifiées par les fonctions de l'un des titres d'emploi visés par le certificat d'accréditation. Chaque personne salariée régulière ou à temps partiel est titulaire d'un poste.

ARTICLE 1 DÉFINITION DES TERMES

1.08 Promotion

Affectation d'une personne salariée à une fonction comportant plus de responsabilités et une échelle de salaire plus élevée.

1.09 Rétrogradation

Affectation d'une personne salariée à une fonction comportant un niveau moindre de responsabilités et une échelle de salaire moins élevée.

1.10 Personne salariée

Toute personne qui exerce des fonctions administratives ou professionnelles définies au titre d'emploi décrit à la convention et visée par le certificat d'accréditation.

1.11 Personne salariée en probation

Toute personne salariée nouvellement embauchée n'ayant pas complété sa période probatoire de six (6) mois. Cette personne est assujettie aux dispositions de la présente convention sauf en ce qui a trait au droit de grief en cas de renvoi, le régime d'assurance collective et les congés spéciaux à l'occasion du mariage. Cette personne salariée bénéficie du régime de retraite conformément aux dispositions de la Loi 102 sur les régimes complémentaires de retraite (L.R.Q., chap. R-15.1).

1.12 Personne salariée régulière

Toute personne salariée qui travaille le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi et dont les services sont retenus sur une base régulière et qui a terminé sa période de probation.

ARTICLE 1 DÉFINITION DES TERMES

1.13 Personne salariée régulière à temps partiel

Toute personne salariée qui travaille un nombre d'heures inférieur à une semaine normale de trente-trois heures et trois quarts (33.75h) et qui a terminé sa période de probation.

Cette personne salariée bénéficie des avantages: prévus à la convention collective au prorata des heures normales associées à son poste.

Les conditions de travail de la personne salariée régulière à temps partiel sont prévues à l'Annexe « G ».

1.14 Personne salariée remplaçante

Toute personne embauchée en vue de combler temporairement une absence pour cause de maladie ou accident du travail ou toute autre absence autorisée. Cette personne n'est pas assujettie aux dispositions de la présente convention, sauf en ce qui a trait aux heures de travail, au salaire convenu, à la cotisation syndicale, au temps supplémentaire, à la prime de disponibilité prévue à l'article 20.01, au régime de retraite conformément aux dispositions de la Loi 102 sur les régimes complémentaires de retraite (L.R.Q., chap. R-15.1) et à la procédure de grief et d'arbitrage quant aux articles auxquels cette dernière est assujettie seulement.

1.15 Personne salariée surnuméraire

Toute personne embauchée pour effectuer des travaux spéciaux et répondre à un surcroît de travail pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois. Cette personne n'est pas assujettie aux dispositions de la présente convention, sauf en ce qui a trait au salaire convenu, à la cotisation syndicale, au temps supplémentaire, à la prime de disponibilité prévue à l'article 20.01, au régime de retraite, conformément aux dispositions de la Loi 102 sur les régimes complémentaires de retraite (L.R.Q., chap. R-15.1) et à la procédure de grief et d'arbitrage quant aux articles auxquels cette dernière est assujettie seulement. Toute personne salariée surnuméraire peut être embauchée par la Ville pour effectuer un nombre d'heures de travail différent mais n'excédant pas la semaine normale de travail prévue ou modifiée en vertu de l'article 18.

ARTICLE 1 DÉFINITION DES TERMES (suite)

1.16 Stagiaire, étudiants, junior

Toute personne embauchée à titre de stagiaire, d'étudiant ou de junior selon un programme reconnu afin d'effectuer certaines tâches administratives ou professionnelles comprises à un ou plusieurs titres d'emploi décrits à la convention collective.

Cette personne n'est pas assujettie aux dispositions de la présente convention et ses conditions de travail sont déterminées par la Ville. Dans l'éventualité où le stage est rémunéré et est d'une durée de plus de cinq (5) mois, les dispositions ayant trait à la cotisation syndicale s'appliquent.

1.17 Service

Le terme « Service » s'entend au sens de la structure organisationnelle de la Ville.

1.18 Syndicat

L'Alliance du personnel professionnel et administratif de Ville de Laval.

1.19 Transfert

Affectation d'une personne salariée dans un autre service, dans la même fonction.

ARTICLE 2 OBJET DE LA CONVENTION

Les présentes dispositions ont pour objet, d'une part, d'établir des rapports ordonnés entre les parties ainsi que de favoriser de bonnes relations entre la Ville et les personnes salariées représentées par le Syndicat et, d'autre part, de déterminer pour les personnes salariées des conditions de travail qui soient justes et équitables.

ARTICLE 3 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 3.01 La Ville traite ses personnes salariées avec justice et le Syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.
- 3.02 La Ville prend les mesures nécessaires pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des personnes salariées ainsi que leurs droits en conformité aux lois en vigueur.

ARTICLE 4 DROITS DE LA VILLE

Le Syndicat reconnaît le droit de la Ville à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 5 RECONNAISSANCE SYNDICALE

La Ville reconnaît le Syndicat comme représentant exclusif des personnes salariées visées par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat en matière de négociation, d'application et d'interprétation de la convention collective.

ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL

- 6.01 Toute personne salariée, membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la présente convention collective et toutes celles qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au Syndicat, pour la durée de la convention, comme condition du maintien de leur emploi.
- 6.02 La personne salariée embauchée après la signature de la convention collective doit, dès son embauche, signer une formule d'adhésion au Syndicat, et ce, comme condition d'emploi.
- 6.03 Toutefois, la Ville n'est pas tenue de congédier une personne salariée parce que le Syndicat l'aurait exclue de ses rangs. Cependant, ladite personne salariée reste soumise aux stipulations de l'article 7 (Retenues syndicales).

ARTICLE 7 RETENUES SYNDICALES

- 7.01 La Ville prélève sur le salaire hebdomadaire de chaque personne salariée le montant indiqué par le Syndicat et en fait remise au trésorier du Syndicat au plus tard dans les trente (30) jours de la perception.
- 7.02 Cette remise s'accompagne d'une liste indiquant le nom, le prénom, le numéro de la personne salariée, le statut, le service ainsi que les montants perçus.
- 7.03 Une copie attestée de la résolution fixant la cotisation syndicale est remise par le Syndicat à la Ville.

ARTICLE 8 DROIT D’AFFICHAGE ET LOCAL

- 8.01 La Ville met à la disposition du Syndicat des tableaux situés dans les locaux de la Ville et servant exclusivement au Syndicat.
- 8.02 Le Syndicat peut afficher sur ces tableaux toute documentation. Toutefois, les documents ainsi affichés ne doivent contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.

ARTICLE 9 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

9.01 Sur demande écrite du président ou de son représentant, dans un délai de douze (12) heures :

La Ville reconnaît à deux (2) personnes salariées représentant le Syndicat le droit de s'absenter de leur travail sans perte de traitement pour vaquer à leurs activités syndicales, en tenant compte des disponibilités administratives et professionnelles requises. Une telle demande ne sera pas indûment refusée.

9.02 Sur avis oral ou écrit du Syndicat au directeur du Service des ressources humaines, une personne salariée représentant le Syndicat et un conseiller extérieur peuvent rencontrer, durant les heures de travail, toute personne couverte par l'accréditation, et ce, sans perte de traitement pour les personnes salariées concernées. Le Syndicat n'abusera pas de ce droit.

ARTICLE 10 PROCÉDURE DE GRIEF

- 10.01 C'est le ferme désir des parties aux présentes de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief relatif aux traitements et conditions de travail, tel que stipulé dans la présente convention, pouvant survenir au cours de la durée des présentes.
- Dans le cas de grief concernant des conditions de travail des personnes salariées, la Ville, le Syndicat et la personne salariée conviennent de se conformer à la procédure suivante :
- Toute personne salariée, seule ou accompagnée d'un représentant syndical, a le loisir, avant de soumettre un grief, de tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat. À défaut d'entente, la personne salariée peut soumettre son grief en la manière ci-après décrite.
- Toute personne salariée, seule ou accompagnée d'un ou des représentants du Syndicat, dans les quinze (15) jours ouvrables de la connaissance par la personne salariée du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui justifie le grief, le soumet, par écrit, au Service des ressources humaines ou de son représentant.
- Le Syndicat peut également déposer un grief en lieu et place de la personne salariée à moins que cette personne ne s'y oppose par écrit.
- 10.02 La Ville ou son représentant doit rencontrer les représentants du Syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables suivant le dépôt du grief pour tenter de le régler.
- Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la rencontre, la Ville doit fournir une réponse écrite au Syndicat et/ou à la personne salariée précisant la position de la Ville. La réponse écrite de la Ville doit être claire et motivée pour permettre d'établir la relation entre la convention collective, le grief et la décision.
- 10.03 Si le Syndicat n'est pas satisfait de la réponse donnée ou s'il n'a pas eu de réponse dans le délai prévu, il peut recourir à l'arbitrage.
- 10.04 Si plusieurs personnes salariées prises collectivement ou si le Syndicat comme tel se croient lésés dans les droits que leur reconnaît la convention, le Syndicat peut soumettre un grief selon la procédure ci-haut prévue.
- Toute entente qui peut intervenir entre le Syndicat, la Ville et la personne salariée et qui dispose d'un grief, doit être constatée, par écrit, et signée par leur représentant spécifiquement désigné à cette fin et elle lie la Ville, le Syndicat et la personne salariée en cause.

ARTICLE 10 PROCÉDURE DE GRIEF (suite)

- 10.05 Les délais prévus aux paragraphes précédents peuvent être prolongés sur demande et avec le consentement des deux (2) parties, la Ville et le Syndicat.
- Le Syndicat peut soumettre un grief à la Ville et la Ville peut soumettre un grief au Syndicat. Un tel grief est soumis, par écrit, selon la procédure précédemment décrite.
- 10.06 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief ne l'invalide pas mais il sera rectifié avant de le soumettre à l'arbitrage s'il y a lieu.

ARTICLE 11 ARBITRAGE

- 11.01 Si les parties n'en arrivent pas à une solution satisfaisante, le grief peut être soumis à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties dans les quinze (15) jours ouvrables suivant les délais prévus à l'article 10.02 ou au plus tard dans les soixante (60) jours ouvrables de la soumission du grief.
- 11.02 Les parties procèdent devant un arbitre unique, auquel cas, la Ville et le Syndicat tentent de s'entendre sur le choix d'un tel arbitre et s'il n'y a pas d'entente, les dispositions prévues au Code du travail s'appliquent.
- 11.03 L'arbitre doit rendre sa décision écrite et motivée dans les soixante (60) jours de la fin de l'audition.
- 11.04 En matière disciplinaire ou de congédiement, l'arbitre peut confirmer, modifier ou annuler la décision de la Ville ; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. Il peut également, s'il y a lieu, déterminer le montant de la compensation ou des dommages auxquels une personne salariée injustement traitée peut avoir droit.
- 11.05 En aucun cas, l'arbitre n'a le pouvoir d'ajouter, de soustraire, de modifier ou d'amender les dispositions de la convention collective.
- 11.06 Chacune des parties défraie la moitié des honoraires et des dépenses de l'arbitre.
- 11.07 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.
- 11.08 Lorsque le grief comporte une réclamation pour une somme d'argent, la personne salariée, ou le cas échéant le Syndicat, peut d'abord faire décider par l'arbitre saisi du grief, le droit réclamé. S'il est décidé que le grief est fondé en tout ou en partie et si les parties ne s'entendent pas sur la somme à être payée, un simple avis écrit adressé à l'arbitre lui soumet le litige pour décision finale ; copie de l'avis est transmise à l'autre partie.

Dans ce cas, les dispositions du présent article s'appliquent.

ARTICLE 12 MESURES DISCIPLINAIRES

12.01 La Ville doit informer, par écrit, la personne salariée de la mesure disciplinaire ainsi que des motifs qui l'ont provoquée et en transmet copie au Syndicat dans les cinq (5) jours subséquents.

Seuls ces motifs peuvent être mis en preuve à l'occasion d'un arbitrage.

12.02 Aucun acte ou omission répréhensible d'une personne salariée ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage après douze (12) mois de sa survenance, sauf si tel acte ou omission est de nature à justifier son congédiement immédiat ou s'il y a acte ou omission similaire dans les douze (12) mois.

ARTICLE 13 COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

- 13.01 Le comité de relations professionnelles est constitué d'au plus trois (3) personnes désignées par la Ville et d'au plus trois (3) personnes désignées par le Syndicat.
- 13.02 Les fonctions de ce comité sont les suivantes :
- a) proposer les moyens d'élaborer les mécanismes de communication permanents entre les personnes salariées et la Ville ;
 - b) étudier des programmes concernant la qualité de vie au travail ;
 - c) étudier toutes questions relatives aux conditions et relations de travail qui lui sont soumises à l'exception d'un grief en cours ;
 - d) proposer les moyens d'élaborer des programmes concernant la formation, le perfectionnement et le recyclage des personnes salariées ;
 - e) faire à la Ville, sur les sujets ci-dessus mentionnés, les recommandations écrites appropriées pour étude et décision ;
 - f) analyser et recommander toute modification apportée aux horaires de travail en vertu de l'article 18 qui traite des horaires flexibles.
- Toute discussion reliée à la modification d'un horaire de travail doit se faire en présence du directeur du service concerné ou son représentant.
- 13.03 Si une réunion du comité se tient durant les heures normales de travail, la Ville libère, sans perte de traitement, les personnes salariées désignées par le Syndicat.
- 13.04 Le comité se réunit sur demande de l'une ou l'autre des parties mais au moins une fois tous les mois. Le comité établit ses règles de régie interne. La Ville assume le travail de secrétariat.

ARTICLE 14 ANCIENNETÉ

- 14.01 Les articles ci-après décrits ne s'appliquent qu'aux personnes salariées régulières ou à temps partiel, à moins de dispositions spécifiques à l'effet contraire.
- 14.02 L'ancienneté s'entend du temps écoulé au service de la Ville et se calcule en années, mois et jours, à compter de la dernière date d'entrée en service.
- L'ancienneté de la personne salariée à temps partiel se calcule en fonction des heures travaillées par rapport aux heures prévues pour une personne salariée à temps complet.
- 14.03 Les droits découlant de l'ancienneté sont acquis dès que la personne salariée a terminé sa période de probation.
- 14.04 La personne salariée perd son ancienneté et son emploi pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :
- a) si elle abandonne volontairement son emploi ;
 - b) si elle est renvoyée pour cause juste et suffisante ;
 - c) si elle est mise à pied et est rappelée et ne se rapporte pas à la Ville dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de la lettre recommandée lui offrant de revenir au travail ;
 - d) si elle s'absente pour plus de cinq (5) jours ouvrables sans donner d'avis ou sans motif raisonnable.
- 14.05 Une fois sa période de probation complétée, la date d'entrée en service de la personne salariée régulière sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté. Cependant, si deux (2) personnes salariées possèdent la même date d'ancienneté, le numéro de résolution prévaut.
- 14.06 À la fin de chaque année, la Ville remet au Syndicat la liste des personnes salariées à temps partiel, comportant le nombre d'heures travaillées par chacune, à l'exclusion des heures supplémentaires.

ARTICLE 14 ANCIENNETÉ (suite)

14.07 Une fois par année, au cours de février, la Ville remet au Syndicat la liste d'ancienneté, laquelle comprend les informations suivantes :

- Le nom de la personne salariée, son numéro d'employé, son adresse et son numéro de téléphone ;
- La date d'ancienneté ;
- La fonction occupée.

14.08 Les absences suivantes n'affectent pas l'ancienneté :

- a) absences avec ou sans traitement causées par maladie ou accident ;
- b) absences ou congés avec ou sans traitement autorisés par la convention ou par la Ville ;
- c) absences pour activités syndicales ou professionnelles autorisées par la convention ou par la Ville ;
- d) périodes de suspension pour raisons disciplinaires de moins d'un (1) mois;
- e) pour la personne salariée promue à un poste hors de l'unité de négociation, la période correspondant à la probation pour ce poste.

ARTICLE 15 SÉCURITÉ D'EMPLOI

À la date de la signature de la présente convention, aucune personne salariée régulière ne peut être congédiée, mise à pied, ni subir de baisse de salaire par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques ou pour raison de surplus de personnel. Aucune personne salariée n'est congédiée ou ne subit de baisse de salaire par suite de l'attribution de travaux à contrat.

ARTICLE 16 ENGAGEMENT ET ANNÉES D'EXPÉRIENCE ANTÉRIEURES

- 16.01 La Ville informe le Syndicat de tout mouvement de personnel de même que de l'embauche et du départ de toute personne salariée assujettie aux dispositions des présentes dans les trente (30) jours suivant l'un des cas étant entendu que le non-respect d'un tel délai ne peut à lui seul faire annuler un mouvement de personnel ou une embauche.
- 16.02 La période de probation de la nouvelle personne salariée est de six (6) mois de calendrier. Les parties peuvent convenir de prolonger cette période pour une durée n'excédant pas trente (30) jours.
- 16.03 La période de probation est suspendue lorsque la personne salariée est absente à cause d'un accident, d'une maladie, ou toute autre absence autorisée pour une période excédant deux (2) semaines consécutives.
- 16.04 a) Si la Ville décide de mettre fin à l'emploi d'une personne salariée surnuméraire, elle doit lui donner un préavis d'au moins une (1) semaine avant la fin de son emploi à moins que la durée de l'emploi n'ait été fixée lors de l'engagement.
- b) L'emploi d'une personne salariée remplaçante prend fin automatiquement avec le retour de la personne salariée régulière ou après un préavis d'une (1) semaine.
- 16.05 La personne salariée peut mettre fin à son emploi en tout temps moyennant un avis écrit remis au Service des ressources humaines au moins une (1) semaine avant son départ.
- 16.06 La personne salariée surnuméraire et la personne salariée remplaçante ne sont pas soumises aux dispositions de l'article 16.02.
- Toutefois, dans le cas où une personne salariée remplaçante devient régulière ou à temps partiel, le temps fait sans interruption du lien d'emploi comme personne salariée remplaçante dans le poste qu'elle obtient à titre de personne salariée régulière compte aux fins de calcul de la période de probation prévue à l'article 16.02.

ARTICLE 17 MOUVEMENT DE PERSONNEL

17.01 Modalités de comblement d'un poste vacant en permanence

- a) Lorsque la Ville désire combler un poste vacant en permanence ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation, elle doit l'afficher aux endroits habituels durant une période de cinq (5) jours ouvrables.

La Ville transmet copie de l'affichage au Syndicat.

- b) Cet affichage doit contenir notamment :
- le titre de la fonction apparaissant à la convention collective ;
 - le salaire ;
 - le service ;
 - la période d'affichage ;
 - le statut rattaché au poste ;
 - la description sommaire ;
 - l'horaire de travail ;
 - le niveau de scolarité ;
 - les exigences du poste.

- c) Le poste est d'abord offert par la Ville en tenant compte des exigences qu'il requiert à un candidat ou une candidate membre de l'accréditation.

- d) Lorsqu'il y a plus d'une candidature, la Ville choisit la personne salariée la plus compétente si elle rencontre les exigences requises. Lorsque la Ville, pour ce faire, décide de recevoir en entrevue les candidats, il est convenu que le Syndicat, à la demande d'au moins un candidat, peut désigner un représentant pour assister à titre d'observateur à l'ensemble des entrevues.

Ce représentant est tenu de garder confidentielle toute l'information à laquelle il a alors accès, sauf dans le cadre d'un témoignage devant une instance judiciaire ou quasi-judiciaire.

S'il y a compétence égale, l'ancienneté est le facteur déterminant.

- e) Un mouvement de personnel est confirmé lorsqu'une personne salariée a complété une période d'essai maximale de trois (3) mois.

Durant cette période, la personne salariée peut reprendre son ancien poste si elle le désire et la Ville peut réintégrer la personne salariée à son ancien poste si elle ne satisfait pas aux exigences du poste concerné. La personne ainsi visée peut soumettre son cas à la procédure de grief.

Toute absence autorisée, excédant deux (2) semaines consécutives, suspend la période d'essai.

ARTICLE 17 MOUVEMENT DE PERSONNEL (suite)

- f) À compter de la fin de la période d'affichage, si la nomination n'est pas ratifiée par le Comité exécutif de la Ville dans un délai de quarante-cinq (45) jours, le poste doit être affiché de nouveau.

Suite à l'affichage, la Ville doit faire connaître au Syndicat et aux candidats sa décision, par écrit, de toute nomination.

De plus, la personne salariée qui n'a pas obtenu le poste à cause d'une décision de la Ville à l'effet qu'elle ne dispose pas des aptitudes nécessaires pour remplir ce poste peut en appeler de cette décision par le processus de grief.

- g) La personne salariée affectée d'une façon permanente à un poste vacant ou nouvellement créé reçoit le traitement attaché à ladite fonction dès son affectation, selon les modalités prévues à l'article 17.01 h).
- h) Lors d'une promotion, la personne salariée reçoit comme minimum d'augmentation la différence entre le premier et le deuxième échelon de son nouveau groupe d'emplois et se voit intégrée dans l'échelle de salaires à l'échelon immédiatement supérieur.
- i) Les vacances créées par une promotion, une mutation, un transfert ou une rétrogradation sont également sujettes à l'affichage, selon les règles établies au présent article.

17.02 Modalités de comblement d'un poste vacant temporairement

- a) Lorsque la Ville désire combler un poste vacant temporairement, elle doit l'offrir parmi les personnes salariées régulières du service concerné seulement.
- La Ville est tenue d'afficher ledit poste à combler durant une période de deux (2) jours ouvrables. Copie de l'affichage est envoyée au Syndicat.
- b) Le présent article n'est applicable que si la période du comblement est de six (6) mois et plus et constitue pour le candidat ou la candidate une promotion.
- c) La promotion temporaire de la personne salariée à un poste cesse après une absence de trois (3) semaines excluant les vacances annuelles.
- d) Les modalités prévues à l'article 17.01 b), c) et d) s'appliquent lors du comblement d'un poste vacant temporairement, et ce, selon son application à l'intérieur du service seulement.

ARTICLE 17 MOUVEMENT DE PERSONNEL (suite)

- e) Une personne salariée qui comble de façon temporaire un poste vacant reçoit le taux de traitement pour les heures travaillées à ce poste, pour la durée du comblement temporaire, selon les modalités prévues à l'article 17.01 h).

À l'expiration de l'affectation temporaire, la personne salariée reprend son poste avec tous ses droits et avantages, comme si elle ne l'avait pas quitté.

- 17.03 Lorsqu'une personne salariée devient incapable pour des raisons médicales d'accomplir en tout ou en partie les fonctions reliées à son poste, la Ville, le Syndicat et la personne salariée peuvent convenir, sur recommandation du bureau du contrôle médical ou du médecin de la personne salariée, de replacer la personne salariée dans un autre poste pour lequel elle rencontre les exigences normales de responsabilités.

Dans ce cas, le poste ainsi octroyé n'est pas affiché et la personne salariée ne subit aucune diminution de traitement suite à cette mutation.

- 17.04 « Invalidité totale et permanente » ou « inapte à occuper un emploi à la Ville »

Lorsqu'une personne salariée absente pour cause de maladie ou d'accident est déclarée en « invalidité totale et permanente » par la Régie des Rentes du Québec ou « inapte à occuper un emploi à la Ville », compte tenu de ses limitations fonctionnelles permanentes, par la Commission de la santé et de la sécurité du travail, la Ville doit décider dans un délai maximal de six (6) mois, soit de combler le poste conformément aux modalités prévues à l'article 17.01 de la convention collective ou de l'abolir.

- 17.05 La personne salariée qui accède à un poste hors unité a droit de retour à son poste à l'intérieur de la période de probation prévue pour le poste hors unité. Elle conserve son statut de personne salariée régulière, continue d'accumuler son ancienneté ainsi que tous les droits et privilèges qui s'y rattachent, y compris les droits à l'assurance collective et au régime de retraite. Jusqu'au terme de la période probatoire prévue pour le poste hors unité, la personne salariée conserve le droit de réintégrer le poste qu'elle occupait au sein de l'unité avant la promotion, sans aucune pénalité. Si elle ne s'est pas prévalu de ce droit de retour au sein de l'unité au terme de la période prévue, la personne salariée a droit au remboursement des jours de maladie accumulés avant le mouvement de personnel.

ARTICLE 18 HEURES ET SEMAINES DE TRAVAIL

18.01 La semaine régulière de travail pour toute personne salariée régulière ou en probation est de trente-trois heures et trois quarts (33.75h) de travail réparties du lundi au vendredi inclusivement, de 8 h 30 à 16 h 30, moins une heure et quart (1.25h) pour le repas.

18.02 Malgré les dispositions prévues au paragraphe précédent, la personne salariée régulière et son directeur peuvent convenir d'un horaire de travail autre que celui prévu à la convention collective et/ou d'un accommodement temporaire.

L'une ou l'autre des parties ci-haut mentionnées peut mettre fin à cette entente par simple avis.

ARTICLE 19 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 19.01 Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière de travail pour un poste de l'unité est considéré comme temps supplémentaire.
- Tout temps supplémentaire requis par le ou la supérieur(e) immédiat(e) est rémunéré au taux régulier majoré de cinquante pour cent (50%), sauf s'il est effectué le dimanche, lors d'un jour de vacances ou lors de l'un des jours fériés prévus à l'article 21.01, en quel cas il est rémunéré au taux régulier majoré de cent pour cent (100%).
- 19.02 La personne salariée qui effectue du temps supplémentaire est rémunérée de la façon suivante:
- a) selon un horaire flexible déterminé après entente entre la personne salariée et le directeur du service ;
 - b) sous forme de congé en tenant compte du taux de salaire régulier majoré du pourcentage applicable selon le cas ;
 - c) dans l'impossibilité de l'application des paragraphes a) ou b), tout temps supplémentaire est rémunéré au taux régulier majoré du pourcentage applicable selon le cas.
- 19.03 En aucun cas la période de congé ne peut être supérieure à cent cinq (105) heures régulières de travail par année.
- 19.04 Toute personne salariée ayant quitté le travail et rappelée par la direction du service pour effectuer du travail en sus de son horaire de travail est rémunérée au taux applicable pour un minimum de trois (3) heures.
- Il en est ainsi également pour toute personne salariée qui, pour une période où elle est en disponibilité selon l'article 20.01, doit se présenter au travail.
- Dans le cas où ladite personne salariée peut travailler à partir de son domicile, elle est rémunérée pour le travail fait selon les dispositions du présent article 19, dans la mesure où ledit travail peut faire l'objet d'un contrôle de la part de la Ville.

**ARTICLE 20 PRIMES DE DISPONIBILITÉ, D'ÉLOIGNEMENT ET D'ACTIVITÉ
EXTÉRIEURE AUX ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES**

- 20.01 Toute personne salariée requise par le directeur ou son représentant de demeurer en disponibilité à son domicile, ou dans un rayon de déplacement d'une (1) heure de son lieu de travail, reçoit une prime de 2.09\$ pour chaque heure de garde.
- Par ailleurs, si au cours de cette période de disponibilité la personne salariée est appelée à exécuter un travail à partir de son domicile, elle est rémunérée selon les dispositions prévues à l'article 19, et ce, dans la mesure où ledit travail peut faire l'objet d'un contrôle de la part de la Ville.
- 20.02 Les parties peuvent s'entendre afin de prévoir les modalités d'une prime déjà existante ou toute autre prime.
- 20.03 Lorsqu'une personne salariée accepte de remplir temporairement un emploi à l'extérieur de ses activités professionnelles et/ou du territoire de la Ville de Laval, et ce, à la demande de la Ville, elle reçoit pour la durée de ce travail son traitement régulier ainsi que, selon le cas, la prime d'éloignement et/ou la prime d'activité extérieure aux activités professionnelles.
- 20.04 La prime d'éloignement est de cinquante pour cent (50%) du traitement régulier de la personne salariée.
- 20.05 La prime d'activité extérieure aux activités professionnelles est de vingt pour cent (20%) du traitement régulier de la personne salariée.
- 20.06 Toutes les primes prévues au présent article sont non cumulatives.

ARTICLE 21 CONGÉS FÉRIÉS

21.01 Les jours suivants sont des jours chômés et payés à la personne salariée à son taux régulier:

- l'après-midi de la veille du Jour de l'An ;
- 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 ;
- le Jour du Canada ;
- la Fête du travail ;
- l'Action de Grâces ;
- la Toussaint * ;
- l'après-midi de la veille de Noël ;
- Noël ;
- le lendemain de Noël ;
- les deux jours et demi (2 ½) entre les fêtes de Noël et du Jour de l'An ;
- un jour de congé mobile *.

* déterminé par la Ville

21.02 Si un des jours ou demi-journées ci-haut mentionnés tombe le samedi ou le dimanche, la fête est observée le jour ouvrable précédant ou suivant la fête ou un autre jour, après entente avec la Ville.

21.03 Si ces congés coïncident avec la période des vacances, ils sont ajoutés à la période des vacances ou reportés à d'autres dates après entente entre la personne salariée, le directeur du service concerné et le directeur du Service des ressources humaines.

21.04 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, la personne salariée doit être à son poste le jour qui précède et le jour qui suit le jour de fête chômé, à moins que son absence n'ait été autorisée par le directeur du service concerné et le directeur du Service des ressources humaines ou par toutes dispositions prévues à la présente convention collective.

ARTICLE 22 CONGÉS SOCIAUX ET JUDICIAIRES

22.01 La personne salariée a droit de s'absenter sans perte de traitement, et ce, sans affecter le crédit en maladie dans les cas suivants :

- a) à l'occasion du décès ou des funérailles du père ou de la mère: trois (3) jours. De plus, la personne salariée peut s'absenter pendant deux (2) autres journées à cette occasion, mais sans salaire;
- b) à l'occasion du décès ou des funérailles du conjoint, de son enfant ou enfant de son conjoint: cinq (5) jours;
- c) à l'occasion du décès ou des funérailles d'un frère ou d'une sœur: deux (2) jours. La personne salariée peut aussi s'absenter pendant trois (3) autres journées à cette occasion, mais sans salaire ;
- d) à l'occasion du décès ou des funérailles du père ou de la mère de son conjoint: deux (2) jours ;
- e) à l'occasion du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents, de l'un de ses petits-enfants, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur de même d'un frère ou d'une sœur de son conjoint: le jour des funérailles ;
- f) à l'occasion de la naissance ou de l'adoption légale d'un enfant: deux (2) jours. La personne salariée peut aussi s'absenter, sans traitement, pendant trois (3) autres journées.

Toutefois, la personne salariée qui adopte un enfant de son conjoint ne peut s'absenter du travail que pendant deux (2) journées sans salaire ;

- g) à l'occasion du mariage du père, de la mère, d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur: un (1) jour ;
- h) seule la personne salariée régulière bénéficie d'un congé de trois (3) jours à l'occasion de son mariage.

Toutes les autres personnes salariées: le jour de leur mariage;

- i) à l'occasion de son déménagement: un (1) jour par année, sans traitement;
- j) lors du décès d'une ou d'un collègue de travail, les personnes salariées, membres de l'équipe dans laquelle la personne salariée décédée travaillait, bénéficient du temps nécessaire pour assister aux funérailles sans perte de salaire.

ARTICLE 22 CONGÉS SOCIAUX ET JUDICIAIRES (suite)

- 22.02 a) La personne salariée appelée à comparaître dans une cause où elle est l'une des parties en raison des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions ne subit de ce fait aucune diminution de traitement et ses frais sont remboursés selon les dispositions de l'article 35.
- b) La personne salariée qui est assignée comme témoin dans une cause qui ne concerne pas le cadre de son travail peut, si elle n'est pas rémunérée pendant ce temps, reprendre ledit temps, en autant qu'il y ait entente à cet effet avec son supérieur immédiat.

22.03 La personne salariée appelée à agir comme juré reçoit la différence entre son salaire régulier et l'indemnité reçue de la Cour.

22.04 Dans le cas où la personne décédée est incinérée ou que les funérailles sont reportées, les congés de deuil peuvent être pris au moment de l'incinération ou à la date à laquelle les funérailles ont été reportées, au choix de la personne salariée.

- 22.05 a) La personne salariée peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent (art. 79.6.1 LNT) ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions.

Ce congé peut être fractionné en journées ou en demi-journées.

La personne salariée doit aviser la Ville de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

- b) Une personne salariée peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus seize (16) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

La personne salariée doit aviser la Ville le plus tôt possible de son absence et, sur demande de celle-ci, fournir un document la justifiant.

ARTICLE 22 CONGÉS SOCIAUX ET JUDICIAIRES (suite)

Toutefois, si un enfant mineur de la personne salariée est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, la personne salariée a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci.

22.06 Dans les cas visés ci-haut, ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances en vertu de la présente convention.

22.07 La personne salariée régulière, la personne salariée en probation et la personne salariée régulière à temps partiel ont droit de s'absenter à cinq (5) jours pour des raisons personnelles, sur avis préalable d'un (1) jour ouvrable à l'avance à leur supérieur immédiat en lui remettant, dûment rempli, le formulaire intitulé « Avis d'absence pour raison personnelle », reproduit à l'Annexe «H» et pour autant qu'elles puissent être remplacées sans frais additionnels pour la Ville. Dans le cas d'une absence de plus d'un (1) jour consécutif, l'avis doit être de deux (2) jours ouvrables à l'avance.

Au choix de la personne salariée régulière, de la personne salariée en probation et de la personne salariée régulière à temps partiel, ces absences sont déduites du crédit de maladie ou sont remises en temps ou sont sans salaire.

La prise d'un tel congé ne doit pas avoir pour effet d'empêcher une autre personne salariée régulière ou une autre personne salariée régulière à temps partiel de prendre une semaine de vacances complète selon le quantum de vacances déterminé par la Ville.

Ces absences ne doivent pas avoir pour effet de prolonger les vacances ou tout autre congé en vertu de la présente convention, à moins d'entente avec le supérieur immédiat.

L'application du présent article n'affecte pas pour autant le délai de carence prévu à l'article 29.

ARTICLE 23 VACANCES ANNUELLES

23.01 Toute personne salariée a droit:

- a) si elle n'a pas complété douze (12) mois d'ancienneté, à une (1) journée de congé par mois, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables, payés selon son taux hebdomadaire de salaire régulier ;
- b) lorsqu'elle a atteint un (1) an d'ancienneté, à quinze (15) jours ouvrables de congé, payés selon son taux hebdomadaire de salaire régulier ;
- c) lorsqu'elle a atteint trois (3) ans d'ancienneté, à vingt (20) jours ouvrables de congé, payés selon son taux hebdomadaire de salaire régulier ;
- d) lorsqu'elle a atteint huit (8) ans d'ancienneté, à vingt-cinq (25) jours ouvrables de congé, payés selon son taux hebdomadaire de salaire régulier ;
- e) lorsqu'elle a atteint seize (16) ans d'ancienneté, à vingt-cinq jours et demi ouvrables (25 ½) et, pour chaque année subséquente, à une demi-journée (½) ouvrable additionnelle de vacances jusqu'à un maximum de trente (30) jours, payés selon son taux hebdomadaire de salaire régulier.

23.02 La période d'ancienneté donnant droit à de telles vacances s'établit du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

23.03 La personne salariée peut choisir de prendre ses vacances en tout ou en partie par période d'au moins cinq (5) jours ouvrables et pas nécessairement du lundi au vendredi, pour une période n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables que la personne salariée peut prendre en jour ou demi-journée séparément. Toutefois, dans un tel cas, avant de pouvoir exercer cette option, la personne salariée doit aviser son supérieur cinq (5) jours à l'avance. Seules des circonstances spécifiques clairement établies par ce dernier (temps supplémentaire ainsi occasionné, retard indu ainsi provoqué, etc.) peuvent empêcher l'exercice de ladite option.

Le choix d'une personne salariée de prendre un congé de vacances en journée ou demi-journée séparément ne doit pas avoir pour effet d'empêcher une autre personne salariée de prendre une semaine de vacances complète, selon le quantum de vacances déterminé par la Ville.

ARTICLE 23 VACANCES ANNUELLES (suite)

- 23.04 a) La période régulière de vacances est établie du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année ;
- b) Le choix des vacances est approuvé par le directeur du service ou son représentant. Une fois déterminée, la date des vacances peut être changée avec l'autorisation du directeur du service concerné ;
- c) Les vacances sont non cumulatives d'une année à l'autre ;
- d) Le choix de vacances se fait entre le 15 mars et le 1^{er} avril de chaque année. Toute personne salariée régie par la présente convention signifie à la Ville au plus tard le 1^{er} avril, son choix de vacances. Au plus tard le 15 avril, la Ville se doit d'aviser les personnes salariées par voie d'affichage.
- 23.05 Aucune absence prévue par la présente convention de même qu'aucune absence autorisée par la Ville ne constitue une interruption de service quant à la computation des jours de congé qui sont dus à la personne salariée.
- 23.06 La rémunération des vacances est remise à la personne salariée avant son départ pour son congé.
- 23.07 Si pour une raison ou pour une autre, une personne salariée vient à quitter le service de la Ville, elle a droit à une indemnité proportionnelle aux jours de congé accumulés à son départ, calculée proportionnellement aux bénéfices stipulés dans les paragraphes précédents.
- 23.08 La personne salariée victime d'un accident ou d'une maladie et non rétablie au début de la période fixée pour ses vacances peut, si elle le désire, reporter ses vacances à une date ultérieure, à l'intérieur de la même année, convenue entre elle et le directeur du service concerné ou son représentant.
- 23.09 Toute personne salariée ayant moins de dix (10) mois d'ancienneté peut prolonger, à ses frais, sa période de vacances jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables consécutifs avec l'accord du directeur du service concerné et du directeur du Service des ressources humaines.

ARTICLE 24 CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

CONGÉ DE MATERNITÉ

24.01 Le congé de maternité débute au plus tôt la seizième (16^e) semaines précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard 20 semaines après la semaine de l'accouchement et ce en conformité avec la *Loi sur les normes du travail*.

La salariée doit être de retour à son poste dans un délai maximum d'un (1) an après la date de l'accouchement ; à défaut, elle est présumée avoir démissionné.

Toutefois, la salariée qui le désire obtient un congé sans traitement d'une durée maximum de douze (12) mois, le tout conformément aux dispositions de la résolution CE-89/5474. Ce congé sans traitement doit être demandé, par écrit, au moins quinze (15) jours ouvrables avant la fin du congé prévu dans le premier paragraphe.

- 24.02 a) La computation du service continu pour fins d'accumulation de crédits en maladie, des vacances ainsi que tout autre bénéfice ou privilège prévu à la présente convention n'est en aucun cas suspendue pour toute la durée de l'absence de maternité.
- b) Durant la période d'absence, la personne salariée qui le désire continue de profiter des avantages du régime de rentes de Ville de Laval et du régime d'assurance collective, en autant qu'elle verse sa quote-part des cotisations prévues auxdits régimes.

CONGÉ PARENTAL

24.03 Toute personne salariée, qui à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge à compter duquel un enfant est tenu de fréquenter l'école, a droit à un congé parental sans traitement d'au plus soixante-cinq (65) semaines continues.

La présente disposition ne s'applique pas à la personne salariée qui adopte l'enfant de son conjoint.

ARTICLE 24 CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL (suite)

- 24.04 Le congé parental peut débuter au plus tôt le jour de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, le jour où l'enfant est confié à la personne salariée dans le cadre d'une procédure d'adoption ou le jour où la personne salariée quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix-huit (78) semaines après que l'enfant lui ait été confié.
- 24.05 Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois (3) semaines à la Ville indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail.
- 24.06 Une personne salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu après avoir donné à la Ville un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.
- 24.07 La personne salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à la Ville est présumée avoir démissionné.
- 24.08 Durant la période d'absence, la personne salariée qui le désire continue de profiter des avantages du régime de rentes de Ville de Laval et du régime d'assurance collective, en autant qu'elle verse sa quote-part des cotisations prévues auxdits régimes.

ARTICLE 25 CONGÉ SANS TRAITEMENT – CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

- 25.01 La Ville accorde à la personne salariée régulière, en autant que les besoins du service le permettent, un congé sans traitement d'une durée maximale d'une (1) année.
- 25.02 Congé à traitement différé

Les parties conviennent de maintenir un régime de congé à traitement différé.
- 25.03 Toute personne salariée régulière peut bénéficier d'un congé à traitement différé lorsqu'elle a acquis sept (7) ans d'ancienneté, incluant la période de paiement du congé.
- 25.04 La personne salariée régulière qui désire bénéficier d'un congé à traitement différé doit en faire la demande, par écrit, à la direction de son service. Une telle demande ne peut être refusée sans motif valable. Les directions des services définissent le nombre maximal de personnes salariées régulières qui peuvent s'absenter en même temps, étant entendu que ce nombre comprend toutes les absences prévisibles.
- 25.05 Le congé à traitement différé se prend uniquement à la fin de la période d'étalement du revenu. Il est d'une durée de six (6) ou douze (12) mois complets continus.
- 25.06 Au moment de sa demande, la personne salariée régulière indique sa préférence quant aux dates de début et de fin de son congé à traitement différé. La personne salariée régulière qui bénéficie d'un tel congé s'engage à réintégrer son emploi au terme de son congé à traitement différé pour une période au moins égale à la durée de son congé.

**ARTICLE 25 CONGÉ SANS TRAITEMENT – CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ
(suite)**

25.07 Les périodes de participation au régime sont les suivantes:

| DURÉ DU CONGÉ | DURÉE DE LA PARTICIPATION AU RÉGIME | % DU SALAIRE ÉTALÉ |
|--------------------------|--|---------------------------|
| 6 mois | 30 mois | 80% |
| 12 mois | 60 mois | 80% |

- a) Au cours de la période de participation au régime, le total des absences pour maladie ou accident (excluant les quinze (15) premiers jours), lésion professionnelle ou sans traitement ne peuvent excéder six (6) mois. La durée du régime est alors prolongée d'autant. La date de prise du congé est alors reportée à une date convenue entre la Ville et la personne salariée régulière.
- b) Toute absence excédant six (6) mois interrompt automatiquement l'entente et la Ville rembourse à la personne salariée régulière les sommes retenues aux fins du congé à traitement différé.

25.08 Avantages sociaux

Pendant la durée totale du régime de congé à traitement différé, la personne salariée régulière bénéficie des avantages prévus à la convention collective selon le pourcentage établi pour l'étalement du revenu.

25.09 Régime de retraite et assurance collective

- a) Pendant la durée totale du régime de congé à traitement différé, les contributions de la personne salariée régulière au régime d'assurance collective sont calculées comme si son revenu n'était pas étalé.
- b) Pour la durée totale du régime de congé à traitement différé, la personne salariée régulière est réputée participer au régime de retraite tout comme s'il n'y avait aucune entente ni étalement de son revenu annuel. Les contributions de la personne salariée régulière sont donc celles qu'elle verserait si elle recevait son plein traitement régulier.

ARTICLE 25 CONGÉ SANS TRAITEMENT – CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ
(suite)

- c) Durant la portion « paiement » du régime de congé à traitement différé, la personne salariée régulière reçoit toute prime, allocation ou somme forfaitaire à laquelle elle a droit comme si son traitement régulier n'était pas étalé.
- d) Pendant la portion « congé » du régime de congé à traitement différé, la personne salariée régulière ne reçoit que le pourcentage de traitement auquel elle a droit compte tenu de l'entente.
- e) Les règles d'application du congé à traitement différé sont prévues à l'annexe « F » de la présente convention.

ARTICLE 26 FORMATION, PERFECTIONNEMENT ET RECYCLAGE

26.01 La Ville reconnaît qu'il est souhaitable que les personnes salariées participent aux activités organisées ou patronnées par les corporations professionnelles ou d'autres organismes d'intérêt public et favorise spécialement celles offrant des cours de perfectionnement ou de recyclage.

La personne salariée qui désire participer à de telles activités, à ses frais, peut le faire sans perte de traitement sur autorisation de la Ville.

26.02 Les frais d'inscription et de scolarité des cours de perfectionnement exigés par la Ville sont remboursés aux personnes salariées, et ce, sans perte de traitement lorsque ces cours ont lieu durant les heures de travail.

Les frais d'inscription et de scolarité des cours de perfectionnement exigés par un ordre professionnel sont également remboursés lorsqu'approuvés préalablement par la direction du Service et lorsque le cours est pertinent dans le cadre de la fonction de la personne salariée et sans perte de traitement lorsque ces cours ont lieu durant les heures de travail.

26.03 La personne salariée qui désire s'inscrire à des cours de perfectionnement pertinents à son domaine d'activité professionnelle peut en faire la demande à son directeur, elle peut en outre bénéficier d'une aide financière accordée par la Ville.

26.04 La Ville se réserve le droit d'approuver ou de rejeter lesdites demandes. Une fois approuvées, les frais d'inscription et de scolarité de ces cours sont remboursés à la personne salariée en tout ou en partie.

ARTICLE 27 SANTÉ ET SÉCURITÉ

27.01 La Ville doit prendre toutes les mesures raisonnables afin d'assurer la sécurité et la santé de la personne salariée.

Rien dans la présente section ne doit en aucune manière porter atteinte aux droits et obligations conférés à la personne salariée et à la Ville aux termes de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.A.T.M.P.) et de ses règlements dûment adoptés ainsi que la Loi sur la santé et la sécurité du travail et ses règlements.

27.02 Dans tous les cas et aussi souvent qu'elle le désire, la Ville peut faire examiner, à ses frais, la personne salariée accidentée par le médecin de la Ville. Ce dernier décide si la personne salariée est apte à reprendre le travail et il peut déterminer la date à laquelle la personne salariée peut reprendre son travail.

Dans tous les cas d'accident subi dans l'exercice de ses fonctions, la personne salariée reçoit son plein salaire net, et ce, jusqu'à ce que la Commission de la santé et de la sécurité du travail fasse état de son rétablissement complet et de son incapacité permanente, totale ou partielle, la rendant incapable de remplir ses fonctions.

27.03 Aux fins de commodité administrative, la personne salariée reçoit, à compter du début de l'invalidité :

- a) un montant représentant la compensation payable en vertu de la L.A.T.M.P. que la Ville lui verse pour le compte de la Commission de la santé et de la sécurité du travail ;
- b) un montant net égal à la différence entre son salaire net régulier et les prestations payables en vertu de la L.A.T.M.P.

27.04 La personne salariée rembourse à la Ville toute somme d'argent qu'elle perçoit en compensation de salaire par l'application de la Loi sur l'assurance automobile du Québec ou des règlements adoptés sous l'autorité de cette loi. Quant au reste, la L.A.T.M.P. et ses règlements s'appliquent.

27.05 Dans tous les cas d'absence due à un accident du travail, la Ville, après réception de rapports appropriés ou pertinents émanant de la C.S.S.T. à l'effet que la période de compensation est terminée, réintègre ou non, selon l'avis du médecin de la Ville, la personne salariée dans la fonction qu'elle occupait eu égard aux exigences de sa fonction, à la condition physique de la personne salariée et aux rapports médicaux.

ARTICLE 29 TRAITEMENT EN MALADIE

- 29.01 Au début du mois de janvier de chaque année, quinze (15) jours ouvrables de congé maladie sont mis à la disposition de la personne salariée régulière. Ces jours sont payés d'avance avant le 31 janvier.
- 29.02 Chaque absence subséquente en congé de maladie est sans traitement et est déduite du traitement de la personne salariée jusqu'à concurrence de quinze (15) jours par année.
- 29.03 Toute personne salariée affectée par un mouvement de personnel (promotion, rétrogradation, mouvement de groupe et d'échelon) voit son traitement en maladie être ajusté, en fin d'année, au dernier taux de salaire.
- 29.04 a) Dans le cas de toute personne salariée dont la période de probation chevauche deux (2) années de calendrier, la Ville lui rembourse ses journées de maladie accumulées de la première année dès la fin de la période de probation, selon le taux de salaire applicable. Les jours de maladie non utilisés de l'année en cours sont remboursés en fin d'année au dernier taux de salaire.
- b) Dans le cas de toute personne salariée embauchée durant l'année en cours et dont la période de probation se termine avant la fin de l'année, les jours de maladie non utilisés sont remboursés en fin d'année au dernier taux de salaire.
- 29.05 Lors de sa promotion au sein d'un groupe de personnes salariées ne bénéficiant pas du régime de crédits-maladie, ou en cas de démission, renvoi, retraite ou décès, toute personne salariée ou ses ayants droit rembourse le solde de jours non acquis payés calculés à raison d'un jour et quart (1 ¼) par mois de service continu, et ce, au taux en vigueur au moment du paiement ou, le cas échéant, au dernier taux de salaire.
- 29.06 À la demande de la Ville, la personne salariée régulière doit produire un certificat médical de son médecin traitant après la troisième (3^e) journée ouvrable d'absence consécutive.

ARTICLE 29 TRAITEMENT EN MALADIE (suite)

- 29.07 a) Dans tous les cas et aussi souvent qu'elle le désire, la Ville peut faire examiner à ses frais une personne salariée par le médecin de la Ville. Ce dernier décide si l'absence est motivée et peut déterminer la date à laquelle la personne salariée peut reprendre son travail.
- b) Si la personne salariée n'est pas satisfaite de la décision de la Ville, elle peut se faire examiner par un médecin de son choix.
- c) S'il y a conflit d'opinion entre le médecin de la Ville et le médecin de la personne salariée, les médecins choisissent un troisième médecin dont la décision est finale.

29.08 Indemnité hebdomadaire

En cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident hors travail, la personne salariée est rémunérée à chaque semaine par la Ville, après contrôle médical, au taux de quatre-vingts pour cent (80%) de son salaire régulier, pour un maximum de vingt-six (26) semaines par période d'invalidité, incluant le solde, au début de l'invalidité, du crédit annuel de maladie (quinze (15) jours ouvrables à cent pour cent (100%) du salaire régulier) de la personne salariée prévu à l'article 29.01.

Après expiration de ce maximum, la personne salariée a droit à la prestation d'invalidité de longue durée telle que prévue au contrat d'assurance collective.

29.09 Définition – Invalidité « court terme »

Période d'invalidité : Toute période continue d'invalidité totale ou une suite de périodes d'invalidité interrompues par une période de rémission de moins de quinze (15) jours, à moins que la période subséquente d'invalidité totale ne soit attribuable à une maladie ou à un accident étranger à la cause de l'invalidité précédente.

Période de rémission : Période au cours de laquelle une personne salariée qui était invalide cesse de l'être.

Invalidité totale : État d'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident qui empêche la personne salariée de remplir toutes et chacune des tâches de sa fonction.

ARTICLE 29 TRAITEMENT EN MALADIE (suite)

- 29.10 a) Lorsqu'une personne salariée est absente pour cause de maladie ou accident hors travail, elle peut recevoir pour la période dite « court terme » un montant représentant la différence entre son salaire prévu à l'article 29.08 de la convention collective et cent pour cent (100%) de son salaire, et ce, jusqu'à épuisement de la somme d'argent représentant le montant global du solde des vacances annuelles non utilisées auxquelles la personne salariée a droit pour la période se terminant le 31 décembre.
- b) Lorsqu'une personne salariée est absente pour cause d'accident du travail, elle peut recevoir pendant sa période d'absence, et jusqu'à épuisement de la somme d'argent représentant le montant global du solde des vacances annuelles non utilisées auxquelles la personne salariée a droit pour la période se terminant le 31 décembre, un montant représentant la différence entre le montant hebdomadaire que la personne salariée reçoit de la C.S.S.T. et cent pour cent (100%) de son salaire net.
- c) Les droits prévus aux paragraphes a) et b) se terminent le 31 décembre de chaque année et la personne salariée encore en maladie « court terme » ou en accident du travail à cette date ne peut réclamer le paiement du solde de ses vacances annuelles.

ARTICLE 30 RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

30.01 Les parties aux présentes s'engagent à maintenir en vigueur le régime d'assurance collective décrit au cahier des charges du 20 mars 1992 et mis en vigueur le 1^{er} juin 1992, y incluant les modifications apportées subséquentement jusqu'à cette date. Toute modification future au régime d'assurance collective doit faire l'objet d'un accord mutuel.

Ville de Laval et l'Association des groupes d'employés de Ville de Laval inc., dont le groupe de « L'Alliance du personnel professionnel et administratif de Ville de Laval » est membre, sont preneurs conjoints des contrats d'assurance.

30.02 Le coût de l'assurance collective est partagé entre la Ville et les personnes salariées de la façon décrite ci-après :

Le coût du régime d'assurance collective, y compris le coût de l'indemnité hebdomadaire de même que toutes taxes inhérentes, est assumé à soixante pour cent (60%) par la Ville et à quarante pour cent (40%) par les personnes salariées, à l'exclusion toutefois du coût des garanties complémentaires d'assurance-vie pour les personnes salariées et leurs personnes à charge qui est assumé en totalité par les personnes salariées.

Il est de plus précisé que la contribution de la personne salariée est utilisée dans l'ordre de priorité suivant :

- coût de l'assurance-vie complémentaire ;
- coût de l'assurance-invalidité de longue durée ;
- coût du montant d'assurance-vie de base excédant 25 000\$;
- coût de l'assurance-vie de base des personnes à charge ;
- coût du premier 25 000\$ d'assurance-vie de base ;
- coût de l'assurance DMA ;
- coût de l'assurance-maladie et des frais dentaires.

Il est également établi que, malgré les formules de partage de coûts énoncées plus haut, la contribution de la personne salariée ne pourra jamais être inférieure au coût de l'assurance-invalidité de longue durée pour l'employé actif n'ayant pas encore atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans.

30.03 La Ville retient, sur la paie de toute personne salariée admissible, la contribution fixée à l'article précédent.

ARTICLE 31 **RÉGIME DE RETRAITE**

- 31.01 Sous réserve des modifications énoncées à l'Annexe « C » - « Modifications au régime de retraite », à la lettre d'entente 2019-2025-001 « Restructuration du régime de retraite des employés de la Ville de Laval », et à la lettre d'entente 2019-2025 « Addenda à la lettre d'entente de restructuration du régime de retraite », la Ville consent à maintenir, selon les règlements et ententes en vigueur, le chapitre 10 du Régime de retraite. Tout changement apporté au chapitre 10 du Régime de retraite doit faire l'objet d'un accord entre les parties

ARTICLE 32 TITRES D'EMPLOI, ÉCHELLES DE SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

32.01 La Ville paie à la personne salariée le salaire et la rétroactivité prévus pour son titre d'emploi à l'annexe « A ».

32.02 Les classifications qui appartiennent à la présente convention et les taux de salaire payés pour chacune d'elles sont indiqués à l'annexe « A » de la présente convention.

Toute personne salariée régie par la présente convention doit recevoir le taux prévu pour sa classification.

32.03 Augmentation statutaire

Les augmentations d'échelon pour chacun des groupes deviennent effectives le jour d'anniversaire d'entrée en fonction de la personne salariée dans cette classification selon les dispositions de l'annexe « A » de la présente convention.

Cette révision annuelle est accordée automatiquement d'année en année et équivaut à un échelon dans l'échelle de salaire de la personne salariée concernée jusqu'à ce qu'elle ait atteint le maximum de cette échelle.

- 32.04 a) Lorsque la date anniversaire d'entrée en fonction d'une personne salariée justifie un avancement d'échelon et que telle date coïncide avec un mardi ou un mercredi, le changement d'échelon est devancé au lundi précédent.
- b) Lorsque la date anniversaire d'entrée en fonction d'une personne salariée justifie un avancement d'échelon et que telle date coïncide avec un jeudi ou un vendredi, le changement d'échelon est reporté au lundi suivant.

ARTICLE 33 VERSEMENT DES SALAIRES

- 33.01 La paie est remise aux personnes salariées, par dépôt bancaire, à tous les mercredis dans une institution bancaire au choix de la personne salariée. Cependant, si le jour de la paie coïncide avec un jour férié, chômé, la paie est déposée le jour ouvrable précédent.
- 33.02 Le bulletin de paie doit indiquer au moins les informations suivantes :
- le nom et prénom de la personne salariée ;
 - le numéro d'assurance-sociale de la personne salariée ;
 - le salaire brut ;
 - le salaire net ;
 - la période couverte par le chèque ;
 - les heures effectuées en temps supplémentaire et les montants correspondant s'il y a lieu ;
 - les primes ;
 - les déductions prévues à la convention ou par les lois ;
 - les cumulatifs du salaire brut, salaire net, primes et déductions prévues à la convention ou par les lois.
- 33.03 Au moment de son départ pour les vacances, les paies qu'elle recevrait normalement durant cette période sont remises à la personne salariée, par dépôt bancaire, dans l'institution bancaire choisie par la personne salariée en vertu de l'article 33.01.
- 33.04 Lorsque la personne salariée quitte le service de la Ville, celle-ci lui remet toute somme d'argent due au moment de son départ. Si la chose s'avère impossible, la Ville doit le faire à la période de paie suivant le départ de la personne salariée.

ARTICLE 34 PROTECTION DES PRIVILÈGES ACQUIS

Pendant la durée de la présente convention, les personnes salariées conservent leurs droits et privilèges en ce qui a trait au salaire.

ARTICLE 35 ALLOCATION DE DÉPLACEMENT

- 35.01 La personne salariée qui, à la demande de la Ville, accepte d'utiliser son automobile dans l'exercice de sa fonction est compensée de la façon suivante :
- a) Reçoit une indemnité pour le kilométrage effectué selon le taux d'allocation automobile déterminé par le Conseil du trésor
 - b) Sur réception du certificat d'assurance « Plaisir et affaires », la Ville paie à la personne salariée visée la surprime annuelle d'assurance, jusqu'à un maximum de deux cent cinquante dollars (250,00\$).
- 35.02 Dans le cas où la Ville déciderait de fournir ses propres véhicules aux personnes salariées qui utilisent régulièrement leurs véhicules personnels, la Ville doit leur donner un préavis d'au moins six (6) mois à l'avance avant de faire ce changement.
- 35.03 La personne salariée qui n'accepte plus d'utiliser son automobile dans l'exécution de son travail doit en donner un préavis d'au moins cent vingt (120) jours précédents l'expiration de la convention collective.
- 35.04 La Ville s'engage à rembourser sur présentation des pièces justificatives, les frais de repas et d'hébergement occasionnés par les déplacements à l'extérieur de la Ville de Laval.

ARTICLE 36 CONGÉ POUR AFFAIRES PUBLIQUES

- 36.01 Sur demande écrite, la Ville accorde un congé sans traitement d'au plus soixante (60) jours de calendrier à toute personne salariée régulière qui brigue des suffrages à une élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.
- 36.02 Toute personne salariée pressentie pour dispenser de l'enseignement peut adresser sa demande à son directeur de service pour considération.

ARTICLE 37 PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

- 37.01 Afin de protéger le caractère professionnel des personnes salariées, la Ville s'engage, à cette fin, à assister et défendre légalement ces dernières devant les tribunaux lorsque leur témoignage est requis, les obligeant ainsi à dévoiler des faits pertinents à leurs fonctions.
- 37.02 La Ville fournit les services juridiques nécessaires, sans préjudice quant à ses recours éventuels contre une personne salariée fautive, reconnue coupable de négligence ou d'erreur grossière. Dans le cas d'une poursuite, la Ville indemnise la personne salariée du montant de toute réclamation prononcée contre elle par une cour de justice ou tout autre organisme ayant le pouvoir de le faire, si les gestes posés par la personne salariée l'ont été dans l'exercice de ses fonctions et si de tels gestes ne constituent pas un acte ou une négligence criminelle ou une faute lourde.
- 37.03 Dans l'élaboration et la réalisation des travaux relevant de la compétence des personnes salariées, les parties s'engagent à respecter les règles de l'art ainsi que les principes de déontologie et d'éthique généralement reconnus dans la discipline concernée.

**ARTICLE 38 DESCRIPTION, CLASSEMENT, RECLASSEMENT DES POSTES ET
CRÉATION DE NOUVEAUX TITRES D'EMPLOI**

38.01 Comité conjoint

La Ville et le Syndicat conviennent de maintenir le comité désigné sous le nom de « Comité conjoint de classification et d'évaluation ».

Ce comité conjoint est obligatoirement composé de deux (2) représentants du Syndicat siégeant sans perte de traitement lors des réunions.

Chaque partie peut, à ses frais, s'adjoindre des spécialistes compétents en la matière.

38.02 Le mandat du comité conjoint consiste à évaluer les fonctions assujetties à l'unité de négociations, en fonction du plan d'évaluation convenu entre les parties, et à valider la valeur relative des fonctions.

Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Ville de définir le contenu de la description des fonctions.

38.03 Procédure :

- a) L'évaluation et la réévaluation de toute fonction modifiée est réalisée selon « le plan d'évaluation des fonctions - personnel professionnel et administratif » et constitue un outil de gestion permettant le maintien de l'équité salariale.
- b) La réévaluation d'une fonction doit être établie à l'aide du plan d'évaluation précité.
- c) La réévaluation d'une fonction peut être effectuée même si elle n'entraîne pas une reclassification.
- d) La description d'une fonction doit inclure les tâches nécessaires à son identification et à son évaluation, sans toutefois être considérée comme une énumération limitative des tâches à accomplir.
- e) Compte tenu de ce qui précède, toute personne salariée peut faire une demande de réévaluation écrite au directeur de son service, avec copie au service des ressources humaines et au syndicat, lorsque les tâches auxquelles il est affecté sont modifiées de manière substantielle et permanente ou que l'ensemble des tâches n'est plus représentatif de la fonction qu'il occupe.
- f) Cette demande doit décrire avec précision les changements substantiels et permanents intervenus dans sa fonction et indiquer en quoi ces changements ne sont pas autrement prévus à la description en vigueur.

**ARTICLE 38 DESCRIPTION, CLASSEMENT, RECLASSEMENT DES POSTES ET
CRÉATION DE NOUVEAUX TITRES D'EMPLOI (suite)**

- g) Dans les vingt (20) jours ouvrables suivants, le comité conjoint se réunit afin d'évaluer la demande de la personne salariée, selon le mandat qui lui est conféré, tel que prévu à la clause 38.02 qui précède.
- h) Toutes rencontres entre les parties au sein du comité-conjoint d'évaluation font l'objet d'un procès-verbal dressé par la Ville et celui-ci est remis au Syndicat, au plus tard dans les dix (10) jours suivant ladite rencontre.

En cas de désaccord entre les parties quant à la valeur relative de la fonction, le syndicat peut loger un grief directement à l'arbitrage conformément aux dispositions de l'article 11, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la remise du procès-verbal confirmant ce désaccord.

38.04 Le tribunal qui fait droit à un grief soumis selon l'article 38.03 n'a le pouvoir que d'accorder une compensation pécuniaire équivalant à la différence entre le traitement supérieur correspondant aux fonctions dont la personne salariée a démontré l'exercice en arbitrage. Tant et aussi longtemps que ce poste n'a pas été reclassé, la personne salariée concernée continue de recevoir la compensation pécuniaire déterminée.

38.05 Le tribunal, afin de remplir son mandat, doit se référer aux différents titres d'emploi existants et établir la concordance entre les responsabilités exercées par la personne salariée et celles prévues aux titres d'emploi de la convention collective.

Si le tribunal ne peut établir la concordance ci-dessus mentionnée, à savoir qu'aucun titre d'emploi ne correspond aux dites responsabilités de la personne salariée, les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) dans les vingt (20) jours ouvrables de la décision du tribunal, les parties se rencontrent pour convenir du reclassement du poste ;
- b) à défaut d'entente, le Syndicat peut demander au tribunal de déterminer la compensation pécuniaire en trouvant dans la présente convention un traitement se rapprochant d'un traitement rattaché à des fonctions analogues à celles de la personne salariée.

38.06 La sentence arbitrale est exécutoire et lie les parties. Elle peut prévoir le remboursement des sommes dues conformément à la clause d'arbitrage.

**ARTICLE 38 DESCRIPTION, CLASSEMENT ET RECLASSEMENT DES POSTES ET
 CRÉATION DE NOUVEAUX TITRES D'EMPLOI (suite)**

38.07 Création de nouveaux titres d'emploi

Si pendant la durée de la convention la Ville crée un nouveau titre d'emploi, le Comité conjoint se réunit dans les plus brefs délais pour s'entendre sur la nature du travail, les attributions caractéristiques, les qualifications requises ainsi que le traitement du nouveau titre d'emploi.

38.08 En cas de désaccord sur tous les points énumérés à l'article 38.07 ou en partie, le Syndicat peut demander au tribunal de se prononcer en se basant soit sur les différents titres d'emploi ou par voie d'appariement dans le cas où ce nouveau titre d'emploi correspond à une catégorie d'emploi dont l'échelle de traitement n'est pas déterminée.

38.09 Le traitement définitif du titre d'emploi est versé rétroactivement à la date où la personne salariée exerce effectivement les fonctions correspondant au titre d'emploi.

ARTICLE 39 HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

39.01 Harcèlement psychologique

- a) Le harcèlement psychologique constitue une forme de conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés ou à caractère sexuel, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée. La Ville et le Syndicat considèrent que ces situations ne doivent pas exister ni être tolérées.

- b) La Ville s'engage à ouvrir une enquête dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de toute plainte de harcèlement psychologique qui lui est formulée soit par la personne salariée ou le Syndicat et de fournir, par écrit, à la personne salariée ou au Syndicat, selon le cas, dans les trente (30) jours du début de l'enquête, les résultats de cette dernière ou de sa progression, si à cette échéance celle-ci n'est pas terminée.

Les parties en cause s'engagent à traiter avec célérité, objectivité, équité et confidentialité toute plainte et les résultats de l'enquête en découlant.

La Ville et le Syndicat conviennent, de plus, de tenter avec les personnes concernées de résoudre le problème une fois l'enquête terminée, et ce, dans la mesure où toutes les parties impliquées y consentent.

- c) Il est entendu que la présente procédure ne prive en rien la personne salariée victime ou le Syndicat des recours possibles en vertu des différentes lois.

ARTICLE 40 DOSSIER DE LA PERSONNE SALARIÉE

40.01 Droit de regard

Sur demande au directeur du Service des ressources humaines, une personne salariée peut consulter son dossier durant les heures normales de travail, et ce, en présence d'un représentant syndical, si elle le désire.

- 40.02
- a) Tout document relatif à des réprimandes et avertissements versés au dossier d'une personne salariée est retiré s'il s'avère non fondé, après évaluation entre les parties conformément à l'article 10 de la présente.
 - b) Toute mesure disciplinaire annulée ou modifiée à la suite d'une décision de la Ville ou d'un arbitre doit être retirée du dossier de la personne salariée.

ARTICLE 41 RÉTROACTIVITÉ

41.01 Toutes les personnes salariées régulières couvertes par la présente, actuellement à l'emploi de la Ville, profitent, quant au traitement régulier seulement, à compter du 1^{er} janvier 2019, de la rétroactivité calculée selon le nombre d'heures régulières et supplémentaires payées.

Cette rétroactivité est payable dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la présente convention.

41.02 Les classifications et les salaires payés pour chaque classification sont indiqués à l'Annexe « A » qui fait partie intégrante de la présente convention collective.

41.03 Les salaires annuels prévus à l'annexe « A » correspondent au salaire pour une base de 1 755 heures par année.

41.04 Augmentations des salaires

- Au 1er janvier 2019, les échelles de salaire seront augmentées de deux pour cent (2,0%) (ajout de 0,2% représentant l'ajustement de l'IPC) .
- Au 1er janvier 2020, les échelles de salaire seront augmentées de deux pour cent (2,0%).
- Au 1er janvier 2021, les échelles de salaire seront augmentées de deux pour cent (2,0%).
- Au 1er janvier 2022, les échelles de salaire seront augmentées de deux pour cent (2,0%).
- Au 1er janvier 2023, les échelles de salaire seront augmentées de deux pour cent (2,0%).
- Au 1er janvier 2024, les échelles de salaire seront augmentées de deux pour cent (2,0%).
- Au 1er janvier 2025, les échelles de salaire seront augmentées de deux pour cent (2,0%).

Si la moyenne des augmentations mensuelles en pourcentage (%) de l'Indice des prix à la consommation (IPC) de la région de Montréal d'une année par rapport à l'autre est supérieure à deux pour cent (2,0%), l'excédent sera ajouté aux traitements annuels à compter du 1er janvier de l'année courante. Aux fins du présent article, l'excédent est limité à zéro virgule cinq pour cent (0,5%), l'augmentation annuelle ne peut ainsi excéder deux point cinq pour cent (2.5%).

ARTICLE 42 DIVERS

Au plus tard le ou vers le 1^{er} mai de chaque année, la Ville rembourse aux personnes salariées régulières le 5/12 de l'assurance-emploi.

ARTICLE 43**DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**


- 43.01 La convention collective entre en vigueur à compter de la date de signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 2025.
- 43.02 À son expiration, la présente convention est une convention intérimaire jusqu'à ce qu'un renouvellement intervienne entre les parties.
- 43.03 Les annexes et les lettres d'entente de la présente convention en font partie intégrante.

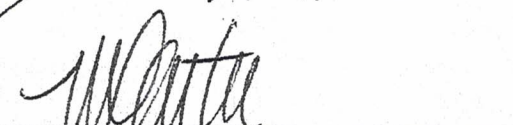
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 8^e jour du mois de novembre 2021.


**ALLIANCE DU PERSONNEL PROFESSIONNEL
ET ADMINISTRATIF DE VILLE DE LAVAL**

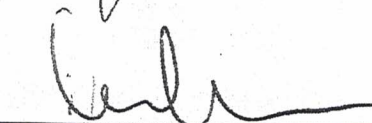
VILLE DE LAVAL

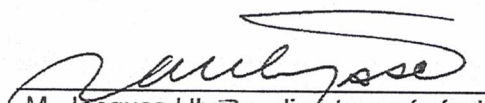

Mme Nathalie Sampaio, présidente

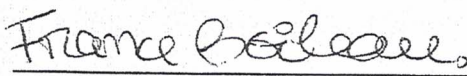

M. Marc Demers, maire



Mme Maryann Carter, 2^e vice-présidente

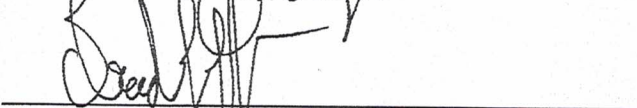

M. Stéphane Boyer, vice-président, Comité
exécutif


M. Dominic Faustini, trésorier


M. Jacques Ulysse, directeur général


Mme France Boileau, secrétaire


Me Valérie Tremblay, greffière


M. Marc-André Vegeant, directeur, Service des
ressources humaines

ANNEXE « A » TITRES D'EMPLOI, ÉCHELLES DE SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

| | Classe | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 | Échelon 7 | Échelon 8 | Échelon 9 | Échelon 10 |
|------------------|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | 2 | | | | | | | | | | |
| 1er janvier 2019 | | 58 174,28 \$ | 59 973,49 \$ | 61 828,33 \$ | 63 740,57 \$ | 65 711,91 \$ | 67 744,23 \$ | 69 839,44 \$ | 71 999,41 \$ | 74 226,18 \$ | 76 521,86 \$ |
| 1er janvier 2020 | | 59 337,77 \$ | 61 172,96 \$ | 63 064,90 \$ | 65 015,38 \$ | 67 026,15 \$ | 69 099,12 \$ | 71 236,23 \$ | 73 439,40 \$ | 75 710,71 \$ | 78 052,30 \$ |
| 1er janvier 2021 | | 60 524,53 \$ | 62 396,42 \$ | 64 326,20 \$ | 66 315,68 \$ | 68 366,67 \$ | 70 481,10 \$ | 72 660,96 \$ | 74 908,19 \$ | 77 224,92 \$ | 79 613,34 \$ |
| 1er janvier 2022 | | 61 735,02 \$ | 63 644,35 \$ | 65 612,72 \$ | 67 642,00 \$ | 69 734,01 \$ | 71 890,72 \$ | 74 114,18 \$ | 76 406,35 \$ | 78 769,42 \$ | 81 205,61 \$ |
| 1er janvier 2023 | | 62 969,72 \$ | 64 917,24 \$ | 66 924,98 \$ | 68 994,84 \$ | 71 128,69 \$ | 73 328,53 \$ | 75 596,46 \$ | 77 934,48 \$ | 80 344,81 \$ | 82 829,72 \$ |
| 1er janvier 2024 | | 64 229,11 \$ | 66 215,58 \$ | 68 263,48 \$ | 70 374,74 \$ | 72 551,26 \$ | 74 795,10 \$ | 77 108,39 \$ | 79 493,17 \$ | 81 951,70 \$ | 84 486,32 \$ |
| 1er janvier 2025 | | 65 513,69 \$ | 67 539,90 \$ | 69 628,74 \$ | 71 782,23 \$ | 74 002,29 \$ | 76 291,01 \$ | 78 650,56 \$ | 81 083,03 \$ | 83 590,74 \$ | 86 176,04 \$ |
| | Agent de développement économique Agent espaces verts Agent soutien aux opérations Animateur en environnement Conseiller aux affaires gouvernementales | | | | | | | | | | |

ANNEXE « A » TITRES D'EMPLOI, ÉCHELLES DE SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

| | Classe | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 | Échelon 7 | Échelon 8 | Échelon 9 | Échelon 10 |
|------------------|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | 3 | | | | | | | | | | |
| 1er janvier 2019 | | 60 944,51 \$ | 62 829,38 \$ | 64 772,55 \$ | 66 775,82 \$ | 68 841,04 \$ | 70 970,16 \$ | 73 165,12 \$ | 75 427,96 \$ | 77 760,79 \$ | 80 165,73 \$ |
| 1er janvier 2020 | | 62 163,40 \$ | 64 085,97 \$ | 66 068,00 \$ | 68 111,34 \$ | 70 217,86 \$ | 72 389,57 \$ | 74 628,43 \$ | 76 936,52 \$ | 79 316,01 \$ | 81 769,05 \$ |
| 1er janvier 2021 | | 63 406,67 \$ | 65 367,69 \$ | 67 389,36 \$ | 69 473,57 \$ | 71 622,22 \$ | 73 837,36 \$ | 76 120,99 \$ | 78 475,25 \$ | 80 902,33 \$ | 83 404,43 \$ |
| 1er janvier 2022 | | 64 674,80 \$ | 66 675,04 \$ | 68 737,15 \$ | 70 863,04 \$ | 73 054,66 \$ | 75 314,11 \$ | 77 643,41 \$ | 80 044,76 \$ | 82 520,37 \$ | 85 072,52 \$ |
| 1er janvier 2023 | | 65 968,29 \$ | 68 008,54 \$ | 70 111,89 \$ | 72 280,30 \$ | 74 515,76 \$ | 76 820,39 \$ | 79 196,28 \$ | 81 645,65 \$ | 84 170,78 \$ | 86 773,97 \$ |
| 1er janvier 2024 | | 67 287,66 \$ | 69 368,71 \$ | 71 514,13 \$ | 73 725,91 \$ | 76 006,07 \$ | 78 356,80 \$ | 80 780,21 \$ | 83 278,57 \$ | 85 854,20 \$ | 88 509,44 \$ |
| 1er janvier 2025 | | 68 633,41 \$ | 70 756,09 \$ | 72 944,41 \$ | 75 200,42 \$ | 77 526,19 \$ | 79 923,93 \$ | 82 395,81 \$ | 84 944,14 \$ | 87 571,28 \$ | 90 279,63 \$ |
| | Agent de communications Agent de communications numériques Agent de marketing Conseiller en information Conseiller inventaire Designer graphique Médiateur numérique | | | | | | | | | | |

ANNEXE « A » TITRES D'EMPLOI, ÉCHELLES DE SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

| | Classe | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 | Échelon 7 | Échelon 8 | Échelon 9 | Échelon 10 |
|------------------|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | 4 | | | | | | | | | | |
| 1er janvier 2019 | | 63 714,71 \$ | 65 685,26 \$ | 67 716,77 \$ | 69 811,09 \$ | 71 970,20 \$ | 74 196,08 \$ | 76 490,82 \$ | 78 856,51 \$ | 81 295,38 \$ | 83 809,67 \$ |
| 1er janvier 2020 | | 64 989,00 \$ | 66 998,96 \$ | 69 071,10 \$ | 71 207,31 \$ | 73 409,60 \$ | 75 680,00 \$ | 78 020,64 \$ | 80 433,64 \$ | 82 921,29 \$ | 85 485,87 \$ |
| 1er janvier 2021 | | 66 288,78 \$ | 68 338,94 \$ | 70 452,53 \$ | 72 631,46 \$ | 74 877,80 \$ | 77 193,60 \$ | 79 581,05 \$ | 82 042,31 \$ | 84 579,71 \$ | 87 195,58 \$ |
| 1er janvier 2022 | | 67 614,56 \$ | 69 705,72 \$ | 71 861,58 \$ | 74 084,09 \$ | 76 375,35 \$ | 78 737,47 \$ | 81 172,67 \$ | 83 683,16 \$ | 86 271,31 \$ | 88 939,49 \$ |
| 1er janvier 2023 | | 68 966,85 \$ | 71 099,84 \$ | 73 298,81 \$ | 75 565,77 \$ | 77 902,86 \$ | 80 312,22 \$ | 82 796,13 \$ | 85 356,82 \$ | 87 996,73 \$ | 90 718,28 \$ |
| 1er janvier 2024 | | 70 346,19 \$ | 72 521,83 \$ | 74 764,79 \$ | 77 077,09 \$ | 79 460,92 \$ | 81 918,46 \$ | 84 452,05 \$ | 87 063,96 \$ | 89 756,67 \$ | 92 532,65 \$ |
| 1er janvier 2025 | | 71 753,11 \$ | 73 972,27 \$ | 76 260,08 \$ | 78 618,63 \$ | 81 050,14 \$ | 83 556,83 \$ | 86 141,09 \$ | 88 805,24 \$ | 91 551,80 \$ | 94 383,30 \$ |
| | animateur à la vie de quartier conseiller professionnel - gestion des requêtes complexes conseiller service citoyens, formation et communications coordonnateur activités et programmes coordonnateur opérations et logistiques Intégrateur de solutions TI | | | | | | | | | | |

ANNEXE « A » TITRES D'EMPLOI, ÉCHELLES DE SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

| | Classe | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 | Échelon 7 | Échelon 8 | Échelon 9 | Échelon 10 | |
|------------------|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---|---------------|---------------|---------------|--|
| | 7 | | | | | | | | | | | |
| 1er janvier 2019 | | 72 025,32 \$ | 74 252,91 \$ | 76 549,39 \$ | 78 916,89 \$ | 81 357,62 \$ | 83 873,83 \$ | 86 467,86 \$ | 89 142,15 \$ | 91 899,13 \$ | 94 741,34 \$ | |
| 1er janvier 2020 | | 73 465,82 \$ | 75 737,97 \$ | 78 080,38 \$ | 80 495,23 \$ | 82 984,77 \$ | 85 551,31 \$ | 88 197,22 \$ | 90 924,99 \$ | 93 737,11 \$ | 96 636,17 \$ | |
| 1er janvier 2021 | | 74 935,14 \$ | 77 252,73 \$ | 79 641,99 \$ | 82 105,13 \$ | 84 644,47 \$ | 87 262,34 \$ | 89 961,17 \$ | 92 743,49 \$ | 95 611,85 \$ | 98 568,89 \$ | |
| 1er janvier 2022 | | 76 433,84 \$ | 78 797,78 \$ | 81 234,83 \$ | 83 747,23 \$ | 86 337,36 \$ | 89 007,58 \$ | 91 760,39 \$ | 94 598,36 \$ | 97 524,09 \$ | 100 540,27 \$ | |
| 1er janvier 2023 | | 77 962,52 \$ | 80 373,74 \$ | 82 859,53 \$ | 85 422,18 \$ | 88 064,10 \$ | 90 787,73 \$ | 93 595,60 \$ | 96 490,33 \$ | 99 474,57 \$ | 102 551,08 \$ | |
| 1er janvier 2024 | | 79 521,77 \$ | 81 981,21 \$ | 84 516,72 \$ | 87 130,62 \$ | 89 825,38 \$ | 92 603,49 \$ | 95 467,51 \$ | 98 420,14 \$ | 101 464,06 \$ | 104 602,10 \$ | |
| 1er janvier 2025 | | 81 112,21 \$ | 83 620,84 \$ | 86 207,05 \$ | 88 873,23 \$ | 91 621,89 \$ | 94 455,56 \$ | 97 376,86 \$ | 100 388,54 \$ | 103 493,35 \$ | 106 694,14 \$ | |
| | Administrateur de contrats Architecte paysagiste Conseiller aux infrastructures Conseiller en affaires publiques Conseiller en aménagement des espaces verts Conseiller en développement et investissement immobilier Conseiller en économie Conseiller en matières dangereuses Conseiller en planification des approvisionnements Conseiller environnement durable Conseiller pratiques d'approvisionnement Conseiller professionnel milieux naturels Conseiller professionnel - aménagement territoire Conseiller professionnel - eau potable et eaux usées Conseiller professionnel - régime rentes | | | | | | | Conseiller professionnel comités consultatifs Conseiller professionnel conformité et information Conseiller professionnel coordonnateur - information Conseiller professionnel design urbain Conseiller professionnel en gestion des achats Conseiller professionnel en réglementation Conseiller professionnel, placements des caisses de retraites Coordonnateur - centre de la nature Coordonnateur - maison des arts Coordonnateur à la vie de quartier Coordonnateur établissements sociaux Coordonnateur Loi d'accès à l'info Coordonnateur programmes et inspection Planificateur travaux publics | | | | |

ANNEXE « A » TITRES D'EMPLOI, ÉCHELLES DE SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

| | Classe | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 | Échelon 7 | Échelon 8 | Échelon 9 | Échelon 10 |
|------------------|---|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---|---------------|---------------|---------------|
| | 8 | | | | | | | | | | |
| 1er janvier 2019 | | 74 795,51 \$ | 77 108,79 \$ | 79 493,59 \$ | 81 952,16 \$ | 84 486,76 \$ | 87 099,74 \$ | 89 793,55 \$ | 92 570,68 \$ | 95 433,69 \$ | 98 385,24 \$ |
| 1er janvier 2020 | | 76 291,42 \$ | 78 650,96 \$ | 81 083,46 \$ | 83 591,20 \$ | 86 176,49 \$ | 88 841,73 \$ | 91 589,42 \$ | 94 422,09 \$ | 97 342,36 \$ | 100 352,95 \$ |
| 1er janvier 2021 | | 77 817,25 \$ | 80 223,98 \$ | 82 705,13 \$ | 85 263,02 \$ | 87 900,02 \$ | 90 618,56 \$ | 93 421,21 \$ | 96 310,53 \$ | 99 289,21 \$ | 102 360,01 \$ |
| 1er janvier 2022 | | 79 373,59 \$ | 81 828,46 \$ | 84 359,24 \$ | 86 968,28 \$ | 89 658,02 \$ | 92 430,94 \$ | 95 289,64 \$ | 98 236,74 \$ | 101 274,99 \$ | 104 407,21 \$ |
| 1er janvier 2023 | | 80 961,06 \$ | 83 465,03 \$ | 86 046,42 \$ | 88 707,65 \$ | 91 451,18 \$ | 94 279,55 \$ | 97 195,43 \$ | 100 201,48 \$ | 103 300,49 \$ | 106 495,35 \$ |
| 1er janvier 2024 | | 82 580,29 \$ | 85 134,33 \$ | 87 767,35 \$ | 90 481,80 \$ | 93 280,21 \$ | 96 165,15 \$ | 99 139,34 \$ | 102 205,51 \$ | 105 366,50 \$ | 108 625,26 \$ |
| 1er janvier 2025 | | 84 231,89 \$ | 86 837,02 \$ | 89 522,70 \$ | 92 291,44 \$ | 95 145,81 \$ | 98 088,45 \$ | 101 122,13 \$ | 104 249,62 \$ | 107 473,83 \$ | 110 797,76 \$ |
| | Administrateur de système d'information géographique Administrateur de systèmes ERP Conseiller - aménagement des bâtiments Conseiller amélioration continue et conformité Conseiller en amélioration continue Conseiller en analyse et contrôle de gestion Conseiller innovation et expérimentation Conseiller principal développement conseils et soutien financier | | | | | | | Conseiller professionnel – Gestion financière, contractuelle et administrative Conseiller professionnel aménagement urbain Conseiller professionnel en immobilier Conseiller professionnel PTI Coordonnateur projets de construction PCO portefeuille de projets et programmes Régisseur planification et expertise | | | |

ANNEXE « A » TITRES D'EMPLOI, ÉCHELLES DE SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

| | Classe | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 | Échelon 7 | Échelon 8 | Échelon 9 | Échelon 10 |
|------------------|---|--------------|--------------|--------------|--------------|---|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | 9 | | | | | | | | | | |
| 1er janvier 2019 | | 77 565,73 \$ | 79 964,67 \$ | 82 437,81 \$ | 84 987,41 \$ | 87 615,91 \$ | 90 325,67 \$ | 93 119,24 \$ | 95 999,23 \$ | 98 968,27 \$ | 102 029,16 \$ |
| 1er janvier 2020 | | 79 117,05 \$ | 81 563,97 \$ | 84 086,57 \$ | 86 687,16 \$ | 89 368,22 \$ | 92 132,18 \$ | 94 981,63 \$ | 97 919,21 \$ | 100 947,64 \$ | 104 069,75 \$ |
| 1er janvier 2021 | | 80 699,39 \$ | 83 195,25 \$ | 85 768,30 \$ | 88 420,91 \$ | 91 155,59 \$ | 93 974,83 \$ | 96 881,26 \$ | 99 877,60 \$ | 102 966,59 \$ | 106 151,14 \$ |
| 1er janvier 2022 | | 82 313,38 \$ | 84 859,15 \$ | 87 483,66 \$ | 90 189,32 \$ | 92 978,70 \$ | 95 854,32 \$ | 98 818,89 \$ | 101 875,15 \$ | 105 025,92 \$ | 108 274,16 \$ |
| 1er janvier 2023 | | 83 959,64 \$ | 86 556,33 \$ | 89 233,34 \$ | 91 993,11 \$ | 94 838,28 \$ | 97 771,41 \$ | 100 795,26 \$ | 103 912,65 \$ | 107 126,44 \$ | 110 439,65 \$ |
| 1er janvier 2024 | | 85 638,84 \$ | 88 287,46 \$ | 91 018,00 \$ | 93 832,97 \$ | 96 735,04 \$ | 99 726,84 \$ | 102 811,17 \$ | 105 990,91 \$ | 109 268,97 \$ | 112 648,44 \$ |
| 1er janvier 2025 | | 87 351,61 \$ | 90 053,21 \$ | 92 838,36 \$ | 95 709,63 \$ | 98 669,74 \$ | 101 721,37 \$ | 104 867,39 \$ | 108 110,72 \$ | 111 454,35 \$ | 114 901,41 \$ |
| | Conseiller principal en performance organisationnelle Conseiller professionnel - finances Coordonnateur - réclamations Coordonnateur des programmes économiques Coordonnateur enquêtes salubrité Coordonnateur réseaux télécommunication | | | | | Coordonnateur - Financement des entreprises Développeur - concepteur principal Gestionnaire de contrats Notaire Spécialiste d'affaires en approvisionnement Spécialiste en intégration urbaine | | | | | |

ANNEXE « A » TITRES D'EMPLOI, ÉCHELLES DE SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

| | Classe | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 | Échelon 7 | Échelon 8 | Échelon 9 | Échelon 10 |
|------------------|---|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|---|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | 10 | | | | | | | | | | |
| 1er janvier 2019 | | 80 335,92 \$ | 82 820,55 \$ | 85 382,01 \$ | 88 022,68 \$ | 90 745,02 \$ | 93 551,58 \$ | 96 444,93 \$ | 99 427,75 \$ | 102 502,86 \$ | 105 673,05 \$ |
| 1er janvier 2020 | | 81 942,64 \$ | 84 476,96 \$ | 87 089,65 \$ | 89 783,14 \$ | 92 559,92 \$ | 95 422,61 \$ | 98 373,83 \$ | 101 416,31 \$ | 104 552,92 \$ | 107 786,51 \$ |
| 1er janvier 2021 | | 83 581,50 \$ | 86 166,50 \$ | 88 831,44 \$ | 91 578,80 \$ | 94 411,11 \$ | 97 331,06 \$ | 100 341,31 \$ | 103 444,63 \$ | 106 643,98 \$ | 109 942,24 \$ |
| 1er janvier 2022 | | 85 253,13 \$ | 87 889,83 \$ | 90 608,07 \$ | 93 410,38 \$ | 96 299,34 \$ | 99 277,69 \$ | 102 348,14 \$ | 105 513,53 \$ | 108 776,85 \$ | 112 141,09 \$ |
| 1er janvier 2023 | | 86 958,19 \$ | 89 647,63 \$ | 92 420,23 \$ | 95 278,58 \$ | 98 225,32 \$ | 101 263,24 \$ | 104 395,10 \$ | 107 623,80 \$ | 110 952,39 \$ | 114 383,91 \$ |
| 1er janvier 2024 | | 88 697,35 \$ | 91 440,58 \$ | 94 268,64 \$ | 97 184,15 \$ | 100 189,83 \$ | 103 288,50 \$ | 106 483,00 \$ | 109 776,27 \$ | 113 171,44 \$ | 116 671,59 \$ |
| 1er janvier 2025 | | 90 471,30 \$ | 93 269,39 \$ | 96 154,01 \$ | 99 127,84 \$ | 102 193,63 \$ | 105 354,27 \$ | 108 612,66 \$ | 111 971,80 \$ | 115 434,87 \$ | 119 005,02 \$ |
| | Administrateur de plateformes numériques Architecte paysagiste - coordonnateur de projets Arpenteur géomètre coordonnateur Chargé de pratique et PMO Chef développeur géomatique Concepteur principal en design urbain Conseiller aux solutions d'affaires TI Conseiller en solutions géomatiques Conseiller professionnel - bases de données Conseiller professionnel - architecture Conseiller professionnel - Habitation | | | | | | Conseiller professionnel - urbanisme Conseiller professionnel réglementation d'urbanisme Coordonnateur centre de services TI Coordonnateur des systèmes d'information géographiques Évaluateur Gestionnaire projets et programmes TI Intégrateur principal Spécialiste en mobilité active et partagée Spécialiste en planification intégrée de la mobilité (métropolitaine) Spécialiste systèmes infonuagiques | | | | |

ANNEXE « A » TITRES D'EMPLOI, ÉCHELLES DE SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

| | Classe | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 | Échelon 7 | Échelon 8 | Échelon 9 | Échelon 10 |
|------------------|--|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | 12 | | | | | | | | | | |
| 1er janvier 2019 | | 85 876,34 \$ | 88 532,30 \$ | 91 270,39 \$ | 94 093,21 \$ | 97 003,32 \$ | 100 003,44 \$ | 103 096,30 \$ | 106 284,85 \$ | 109 572,02 \$ | 112 960,84 \$ |
| 1er janvier 2020 | | 87 593,87 \$ | 90 302,95 \$ | 93 095,80 \$ | 95 975,07 \$ | 98 943,39 \$ | 102 003,50 \$ | 105 158,23 \$ | 108 410,55 \$ | 111 763,46 \$ | 115 220,06 \$ |
| 1er janvier 2021 | | 89 345,74 \$ | 92 109,01 \$ | 94 957,72 \$ | 97 894,58 \$ | 100 922,26 \$ | 104 043,57 \$ | 107 261,39 \$ | 110 578,76 \$ | 113 998,73 \$ | 117 524,46 \$ |
| 1er janvier 2022 | | 91 132,66 \$ | 93 951,19 \$ | 96 856,87 \$ | 99 852,47 \$ | 102 940,70 \$ | 106 124,45 \$ | 109 406,62 \$ | 112 790,34 \$ | 116 278,71 \$ | 119 874,95 \$ |
| 1er janvier 2023 | | 92 955,31 \$ | 95 830,21 \$ | 98 794,01 \$ | 101 849,52 \$ | 104 999,52 \$ | 108 246,94 \$ | 111 594,76 \$ | 115 046,14 \$ | 118 604,28 \$ | 122 272,45 \$ |
| 1er janvier 2024 | | 94 814,42 \$ | 97 746,82 \$ | 100 769,89 \$ | 103 886,51 \$ | 107 099,51 \$ | 110 411,87 \$ | 113 826,65 \$ | 117 347,07 \$ | 120 976,37 \$ | 124 717,90 \$ |
| 1er janvier 2025 | | 96 710,71 \$ | 99 701,75 \$ | 102 785,29 \$ | 105 964,24 \$ | 109 241,50 \$ | 112 620,11 \$ | 116 103,18 \$ | 119 694,01 \$ | 123 395,89 \$ | 127 212,26 \$ |
| | Architecte d'entreprise TI Conseiller principal - Innovation et Ville intelligente Coordonnateur - architecture Évaluateur coordonnateur Gestionnaire de projets d'envergure Ingénieur coordonnateur - structures Ingénieur coordonnateur en géotechnique Microbiologiste | | | | | | | | | | |

ANNEXE « A » TITRES D'EMPLOI, ÉCHELLES DE SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

| | Classe | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 | Échelon 7 | Échelon 8 | Échelon 9 | Échelon 10 |
|------------------|--------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | 13 | | | | | | | | | | |
| 1er janvier 2019 | | 88 646,54 \$ | 91 388,19 \$ | 94 214,61 \$ | 97 128,48 \$ | 100 132,45 \$ | 103 229,33 \$ | 106 421,99 \$ | 109 713,39 \$ | 113 106,60 \$ | 116 604,73 \$ |
| 1er janvier 2020 | | 90 419,47 \$ | 93 215,95 \$ | 96 098,91 \$ | 99 071,05 \$ | 102 135,10 \$ | 105 293,91 \$ | 108 550,43 \$ | 111 907,65 \$ | 115 368,73 \$ | 118 936,83 \$ |
| 1er janvier 2021 | | 92 227,86 \$ | 95 080,27 \$ | 98 020,88 \$ | 101 052,47 \$ | 104 177,80 \$ | 107 399,79 \$ | 110 721,44 \$ | 114 145,81 \$ | 117 676,11 \$ | 121 315,56 \$ |
| 1er janvier 2022 | | 94 072,42 \$ | 96 981,88 \$ | 99 981,30 \$ | 103 073,52 \$ | 106 261,36 \$ | 109 547,79 \$ | 112 935,87 \$ | 116 428,72 \$ | 120 029,63 \$ | 123 741,87 \$ |
| 1er janvier 2023 | | 95 953,87 \$ | 98 921,52 \$ | 101 980,93 \$ | 105 134,99 \$ | 108 386,59 \$ | 111 738,74 \$ | 115 194,59 \$ | 118 757,30 \$ | 122 430,22 \$ | 126 216,71 \$ |
| 1er janvier 2024 | | 97 872,95 \$ | 100 899,95 \$ | 104 020,55 \$ | 107 237,69 \$ | 110 554,32 \$ | 113 973,52 \$ | 117 498,48 \$ | 121 132,44 \$ | 124 878,83 \$ | 128 741,05 \$ |
| 1er janvier 2025 | | 99 830,40 \$ | 102 917,95 \$ | 106 100,96 \$ | 109 382,44 \$ | 112 765,41 \$ | 116 252,99 \$ | 119 848,45 \$ | 123 555,09 \$ | 127 376,40 \$ | 131 315,87 \$ |

| | Classe | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 | Échelon 7 | Échelon 8 | Échelon 9 | Échelon 10 |
|------------------|--------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | 14 | | | | | | | | | | |
| 1er janvier 2019 | | 91 416,76 \$ | 94 244,05 \$ | 97 158,82 \$ | 100 163,74 \$ | 103 261,57 \$ | 106 455,25 \$ | 109 747,66 \$ | 113 141,94 \$ | 116 641,19 \$ | 120 248,65 \$ |
| 1er janvier 2020 | | 93 245,09 \$ | 96 128,93 \$ | 99 102,00 \$ | 102 167,01 \$ | 105 326,80 \$ | 108 584,36 \$ | 111 942,62 \$ | 115 404,78 \$ | 118 974,01 \$ | 122 653,63 \$ |
| 1er janvier 2021 | | 95 109,99 \$ | 98 051,51 \$ | 101 084,04 \$ | 104 210,35 \$ | 107 433,34 \$ | 110 756,04 \$ | 114 181,47 \$ | 117 712,88 \$ | 121 353,49 \$ | 125 106,70 \$ |
| 1er janvier 2022 | | 97 012,19 \$ | 100 012,54 \$ | 103 105,72 \$ | 106 294,56 \$ | 109 582,01 \$ | 112 971,16 \$ | 116 465,10 \$ | 120 067,13 \$ | 123 780,56 \$ | 127 608,83 \$ |
| 1er janvier 2023 | | 98 952,44 \$ | 102 012,79 \$ | 105 167,83 \$ | 108 420,45 \$ | 111 773,65 \$ | 115 230,59 \$ | 118 794,40 \$ | 122 468,48 \$ | 126 256,17 \$ | 130 161,01 \$ |
| 1er janvier 2024 | | 100 931,48 \$ | 104 053,04 \$ | 107 271,19 \$ | 110 588,86 \$ | 114 009,12 \$ | 117 535,20 \$ | 121 170,29 \$ | 124 917,84 \$ | 128 781,30 \$ | 132 764,23 \$ |
| 1er janvier 2025 | | 102 950,11 \$ | 106 134,10 \$ | 109 416,61 \$ | 112 800,64 \$ | 116 289,30 \$ | 119 885,90 \$ | 123 593,70 \$ | 127 416,20 \$ | 131 356,92 \$ | 135 419,51 \$ |

ANNEXE « B » POLITIQUE D'ÉQUIVALENCE SCOLARITÉ-EXPÉRIENCE AUX FINS D'ADMISSIBILITÉ AUX PROMOTIONS

Équivalences

Ensemble des mécanismes permettant à une personne salariée de compenser une partie de l'expérience ou de la scolarité requise au titre des exigences de qualification nécessaires à l'obtention d'un poste par un degré de scolarité ou d'expérience pertinente supérieur.

Principes généraux

La présente politique vise à l'établissement d'équivalence scolarité-expérience aux fins d'admissibilité aux promotions pour les personnes salariées professionnelles et administratives.

Les règles énumérées s'appliquent à tous les emplois régis par la convention collective en vigueur entre la Ville de Laval et l'Alliance du personnel professionnel et administratif de Ville de Laval.

L'équivalence dont il est question ci-après ne s'applique qu'aux cas de promotion.

Cette politique vise essentiellement à permettre aux personnes salariées professionnelles et administratives de faire valoir des expériences pertinentes à l'emploi postulé et supérieures aux exigences afin de compenser une scolarité inférieure aux conditions d'admissibilité, ou de faire valoir une scolarité pertinente supérieure aux exigences de compensation d'une partie de l'expérience pertinente requise.

1.1 Scolarité minimale

Un degré minimum de scolarité d'études collégiales est nécessaire pour accéder aux emplois de base à la Ville. Aucune équivalence scolarité-expérience n'est possible en deçà de ce seuil minimum.

1.2 Compensation de scolarité pertinente par un niveau supérieur d'expérience pertinente

Aux fins d'admissibilité à des promotions, le nombre d'années d'expérience pertinente supérieure permettant de compenser pour une année de scolarité est de deux (2) années complètes. Un maximum de six (6) années complètes d'expérience pertinente peut être crédité pour compenser trois (3) années complètes de scolarité.

**ANNEXE « B » POLITIQUE D'ÉQUIVALENCE SCOLARITÉ-EXPÉRIENCE AUX FINS
D'ADMISSIBILITÉ AUX PROMOTIONS (suite)**

1.3 Compensation d'expérience pertinente par un niveau de scolarité pertinente supérieure

Il est également possible de compenser de l'expérience pertinente par un niveau de scolarité pertinente supérieur à l'exigence de base, selon les mêmes dispositions que celles énumérées plus haut.

Cependant, on ne peut compenser par de la scolarité additionnelle plus de la moitié des années d'expérience pertinente minimale requise.

1.4 Modalités de calcul des années de scolarité

Aux fins de compensation, seules les années complètes de scolarité et d'expérience sont retenues.

Une année de scolarité est évaluée en termes de crédits et un minimum de trente (30) crédits est considéré comme une année de scolarité, à la condition que le contenu des cours soit pertinent ou que ceux-ci fassent partie d'un programme d'études jugé pertinent.

1.5 Définition des années d'expérience pertinente

L'expérience pertinente se définit comme celle qui a permis aux candidats d'acquérir progressivement les connaissances et aptitudes professionnelles requises pour l'emploi postulé. On se réfère à cette fin à la description de fonction en vigueur.

ANNEXE « D » HORAIRE DE TRAVAIL - SERVICE DE LA VIE COMMUNAUTAIRE ET DE LA CULTURE ET SERVICE DES COMMUNICATIONS

1. Les fonctions soumises aux horaires de travail sont celles comprises dans l'unité d'accréditation de l'Alliance au Service de la vie communautaire et de la culture et au Service des communications.
2. La semaine régulière de travail est de trente-trois heures et trois quarts (33.75h) réparties sur cinq (5) jours.
3. Est considéré comme temps supplémentaire tout travail exécuté par la personne salariée en plus de la semaine régulière de travail et est rémunéré au taux applicable. La deuxième (2^e) journée de congé hebdomadaire, si elle est travaillée, est rémunérée à taux double. Tout temps supplémentaire doit être autorisé au préalable par le supérieur immédiat.
4. Pour les fins de la présente, une semaine de travail débute le samedi matin, se termine le vendredi soir et s'étale de 8 h 30 à 23 h 00 ou de 9 h 00, selon l'horaire d'été ou d'hiver, à 23 h 00. Les horaires réguliers sont par blocs de trois (3) heures consécutives minimum.
5. Pour chaque semaine de travail, deux (2) jours de congé sont accordés.
6. L'horaire est déterminé une semaine à l'avance par le supérieur immédiat pour répondre aux besoins du Service.
7. Lorsque toute personne salariée est requise par la direction du service de demeurer à son poste de travail pour la période de repas, celle-ci est alors rémunérée.
8. Les heures de travail effectuées lors de congés fériés prévus à la convention collective et autorisées par la direction du service sont rémunérées au taux horaire applicable et remises en argent ou en congé, conformément aux dispositions de l'article 19.02.
9. La personne salariée en congé, si rappelée, est rémunérée selon l'article 19 de la convention collective, sauf s'il y a entente entre la personne salariée et la Ville pour échanger son temps.

**ANNEXE « D » HORAIRE DE TRAVAIL - SERVICE DE LA VIE COMMUNAUTAIRE,
DE LA CULTURE ET SERVICE DES COMMUNICATIONS (suite)**

10. Du lendemain de Noël jusqu'à l'expiration de la période des Fêtes, tel que prévu à la convention collective en vigueur, le service détermine, selon ses besoins, un horaire de travail de trois (3) heures par jour minimum, consécutives et travaillées par la même personne salariée.
11. La répartition et l'horaire du temps des Fêtes déterminés par le service, entre les personnes salariées de l'Alliance énumérées au paragraphe 1 de la présente annexe, suivent les règles suivantes :
- i) entente entre les personnes salariées concernées à l'intérieur de chacun des BML ou du Centre de la nature, suivant le cas, pour se répartir les jours de travail déterminés par le service ;
 - ii) à défaut d'entente, le responsable de chacun des BML ou du Centre de la nature, suivant le cas, affecte les personnes salariées requises pour les jours de travail déterminés par le service.
12. L'horaire de travail du temps de Pâques pour les personnes salariées est établi pour accorder quatre (4) jours de congé de fête consécutifs du vendredi au lundi de Pâques inclusivement.

ANNEXE « E » HORAIRE DES BIBLIOTHÉCAIRES

La Ville remet à chaque bibliothécaire (réseau et CRD) son horaire de travail pour la période d'été avant le 1^{er} avril de chaque année.

La présente annexe a pour but de déterminer certaines règles d'application relatives au régime de congé à traitement différé prévu à l'article 25 de la présente convention.

1. Vacances annuelles

La personne salariée qui bénéficie d'un congé à traitement différé a droit à son plein quantum de vacances durant toute la période de participation au régime de congé à traitement différé.

2. Maladies payées en début d'année

Durant la période d'acquisition :

Les quinze (15) jours ouvrables de congé de maladie prévus à l'article 29.01 de la présente convention collective sont payés au prorata des mois qui sont travaillés dans l'année de référence du paiement.

3. Situations qui prolongent la période d'acquisition :

- maladie court terme (au-delà des quinze (15) jours ouvrables de congé de maladie prévus à l'article 29.01), et ce, malgré l'article 25.07 b) de la convention collective ;
- accident de travail ou lésion professionnelle ;
- congé de maternité, congé parental et congé sans traitement suivant le congé de maternité ;
- ou toutes autres absences autorisées de plus de cinq (5) jours.

4. Jours fériés et congés sociaux

Les jours fériés et les congés sociaux auxquels la personne salariée a droit sont payés selon le pourcentage établi pour l'étalement du revenu, et ce, autant en période d'acquisition qu'au cours de la période du congé.

Cependant, la personne salariée en période de congé ne peut bénéficier des congés sociaux, et ce, tel que prévu à l'article 22.04 de la présente convention collective.

5. Mutation temporaire

Si durant la période de participation au régime de congé à traitement différé la personne salariée est mutée dans une classe supérieure, elle reçoit une prime de mutation temporaire calculée sur la base du taux du salaire régulier (100%).

1. HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

- 1.1 La semaine normale de travail pour toute personne salariée régulière à temps partiel ou en probation est celle établie en fonction des besoins de la Ville et de son poste de travail.
- 1.2 La semaine normale de travail de la personne salariée régulière à temps partiel est étalée du lundi au vendredi.
- 1.3 La personne salariée régulière à temps partiel travaillant au Service de la vie communautaire et de la culture et au Service des communications est assujettie à un horaire de travail dont les modalités sont prévues, soit à l'Annexe « D » ou à l'Annexe « E » de la convention collective.

2. MOUVEMENT DE PERSONNEL

- 2.1 Lorsqu'une personne salariée régulière à temps partiel est nommée sur un poste qui lui permet d'obtenir un statut de personne salariée régulière ou lorsqu'une personne salariée régulière est nommée sur un poste qui lui permet d'obtenir un statut de personne salariée à temps partiel, cette dernière est assujettie à une période d'essai de trois (3) mois selon les modalités prévues au paragraphe 17.01 e).
- 2.2 Lorsqu'une personne salariée régulière à temps partiel en période de probation, en vertu de l'article 1.11 de la convention collective, est nommée à un poste à temps plein, tous les jours de travail à ce titre sont déduits de la période de probation prévue au paragraphe 16.02 de la convention collective, et ce, en autant que ce soit le même genre de travail.

3. TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 3.1 Aux fins du calcul des heures supplémentaires, la semaine normale de travail de la personne salariée régulière à temps partiel est de trente-trois heures et trois quarts (33.75h).
- 3.2 En aucun cas la période de reprise de temps en congé ne peut être supérieure au nombre d'heures équivalant à trois (3) semaines normales de travail par année selon les heures associées au poste.

4. CONGÉS FÉRIÉS

- 4.1 Les jours prévus à l'article 21.01 de la convention collective sont des jours chômés et payés au prorata des heures normales associées à son poste.

5. VACANCES ANNUELLES

5.1 Le statut de la personne salariée régulière à temps partiel au 1er janvier détermine les conditions relatives au droit des vacances.

5.2 Toute personne salariée régulière à temps partiel a droit :

- a) si elle n'a pas atteint douze (12) mois d'ancienneté : à une (1) journée de congé par mois jusqu'à concurrence de deux (2) semaines de vacances selon les heures normales associées à son poste ;
- b) lorsqu'elle a atteint un (1) an d'ancienneté : à trois (3) semaines de vacances selon les heures normales associées à son poste ;
- c) lorsqu'elle a atteint trois (3) ans d'ancienneté : à quatre (4) semaines de vacances selon les heures normales associées à son poste ;
- d) lorsqu'elle a atteint huit (8) ans d'ancienneté : à cinq (5) semaines de vacances selon les heures normales associées à son poste ;
- e) lorsqu'elle a atteint seize (16) ans d'ancienneté : à cinq (5) semaines et une demi-journée (1/2) de vacances selon les heures normales associées à son poste. Pour chaque année subséquente, la personne salariée régulière à temps partiel a droit à une demi-journée (1/2) ouvrable additionnelle de vacances jusqu'à un maximum de six (6) semaines de vacances selon les heures normales associées à son poste. La demi-journée équivaut au nombre d'heures normales associées à son poste divisé par le nombre de jours de travail dans la semaine, le tout divisé par deux.

6. TRAITEMENT EN MALADIE

6.1 Au début du mois de janvier de chaque année, une banque d'heures de maladie est mise à la disposition de la personne salariée régulière à temps partiel. Ces heures sont payées d'avance avant le 31 janvier. Cette banque représente l'équivalent de trois (3) semaines normales de travail selon les heures normales associées à son poste.

6.2 Considérant les dispositions prévues au point 6.1, chaque heure d'absence en maladie est sans traitement et est déduite de la banque de la personne salariée régulière à temps partiel jusqu'à concurrence du nombre d'heures établies dans la banque.

6.3 La personne salariée régulière à temps partiel qui est transférée à un statut de personne salariée régulière ou la personne salariée régulière qui est transférée à un statut de personne salariée régulière à temps partiel voit son traitement en maladie être ajusté en fin d'année, et ce, au prorata des heures normales associées à son poste.

6.4 Indemnité hebdomadaire

En cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident hors travail, la personne salariée régulière à temps partiel est rémunérée à chaque semaine par la Ville, après contrôle médical, au taux de quatre-vingts pour cent (80%) de son salaire régulier, pour un maximum de vingt-six (26) semaines par période d'invalidité, incluant le solde de la banque d'heures de maladie prévue à l'article 6.1 de la présente annexe, lesquelles sont payées à cent pour cent (100%) du salaire régulier.

Après expiration de ce maximum, la personne salariée régulière à temps partiel a droit à la prestation d'invalidité de longue durée tel que prévu au contrat d'assurance collective.

7. APPLICATION DES ARTICLES ET AUTRES ANNEXES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Les articles et les annexes de la convention collective s'appliquent mutatis mutandis aux personnes salariées régulières à temps partiel, le cas échéant.

NOM : _____

SERVICE : _____

DIVISION : _____

SECTION : _____

En vertu de l'article 22.07 de la convention collective, je vous avise par la présente que je compte m'absenter de mon travail pour raison personnelle le _____ de _____ heures à _____ heures.

Total : _____

Je demande à ce que ces heures me soient reconnues comme étant des heures :

- de maladie (déduites du crédit de maladie)
- sans salaire
- remises en temps*

Date : _____ Signature : _____

Avis reçu par : _____
Directeur du service ou son représentant

* les heures en reprise de temps doivent faire l'objet d'une entente préalable avec le supérieur immédiat.

LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE – 2019-2025-002

OBJET : Horaires flexibles

MALGRÉ LES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 18.01 DE LA CONVENTION COLLECTIVE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- a) La personne salariée désirant obtenir un horaire de travail flexible doit en aviser la direction du service au minimum deux (2) semaines à l'avance. La direction du service évaluera si l'application de l'horaire de travail flexibles est possible en fonction des critères suivants : capacité à satisfaire les besoins opérationnels, les autres demandes d'horaire flexibles déjà accordées à son personnel, la réalité des différents postes de travail, des divisions et/ou des périodes de l'année.
- b) La mise en application de l'horaire de travail flexible ne doit pas diminuer ou nuire à la qualité et la quantité des services offerts, particulièrement au service aux citoyens, et ce, directement ou indirectement.
- c) L'application de l'horaire flexible ne doit pas avoir pour effet d'entraîner le paiement des heures supplémentaires qui n'auraient pas découlé de l'application de l'horaire normal de travail.
- d) La direction peut, pour motifs, modifier l'horaire flexible si celui-ci ne permet pas d'avoir le personnel requis durant les heures d'ouverture normales des bureaux.
- e) La semaine normale de travail avec un horaire flexible est de trente-trois heures et trois quarts (33.75h) réparties sur cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi, sur une plage horaire s'étalant entre 7 h 30 et 18 h 00 interrompue par une période de repas d'une durée minimale d'une heure (1h) et maximale d'une heure et demie (1.50h) à être prise entre 11 h 30 et 14 h 00. Chaque journée de travail est de six heures et trois quarts (6.75h).
- f) La personne salariée doit déterminer son horaire de travail flexible le jeudi précédent et le soumettre à son supérieur immédiat pour approbation. L'horaire de travail flexible convenu pour la semaine suivante doit être respecté par la personne salariée, mais peut varier d'une journée à l'autre, si le service y consent;
- g) Les parties conviennent que tout litige en lien avec l'application de cette lettre d'entente ne peut être soumis à la procédure de grief. Néanmoins, dans l'éventualité où il surviendrait un litige, les parties conviennent de le soumettre le plus tôt possible pour fins de discussion au comité de relations professionnelles conformément aux modalités prévues à l'article 13.04 de la convention collective.

LETTRES D'ENTENTE (suite)

LETTRE D'ENTENTE – 2019-2025-005

OBJET : Affectation hors unité – Précision à l'article 17.05

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Afin d'éviter des litiges entre les Parties et protéger les droits des personnes salariées qui ont accepté une affectation hors unité ou qui en accepteront une d'ici au renouvellement de la Convention collective, les Parties conviennent qu'à la lumière de la pratique existante relativement à l'application du paragraphe 17.05 de la Convention collective, cette disposition prévoit un droit de retour au travail dans les cas suivants :
 - a. Durant la période de probation prévue pour le poste hors de l'unité d'accréditation de l'Alliance;
 - b. Durant un remplacement hors unité pour les motifs de maladie ou accident (incluant notamment les accidents du travail et les maladies professionnelles), absences pour obligations familiales, congé de maternité, congé de paternité, congé parental et congé à traitement différé, congé judiciaire ou pour agir à titre de juré;
 - c. Durant une affectation hors unité pour un projet spécial d'une durée maximale de vingt-quatre (24) mois.
2. Pour ce qui est des congés de maladie ou pour une affectation hors unité dans le cas d'un projet spécial, le remplacement ne peut excéder vingt-quatre (24) mois. Dans l'éventualité où l'affectation devait excéder vingt-quatre (24) mois, une entente particulière doit être convenue entre les Parties;
3. Durant la période prévue aux alinéas a), b) et c) du paragraphe 2 et au paragraphe 3 et aux termes de ces périodes, la personne salariée bénéficie des droits prévus au paragraphe 17.05 de la Convention collective;
4. Au cours de la période prévue aux alinéas a), b) etc) du paragraphe 2 et au paragraphe 3, la Ville détermine la prime ou encore le salaire dont bénéficie la personne salariée en affectation hors unité;
5. Durant son affectation hors unité, la personne salariée continue de payer la cotisation syndicale requise par l'Alliance pour toute la période de l'affectation prévue aux alinéas a), b) etc) du paragraphe 2 et au paragraphe 3 conformément au paragraphe 7.01 de la Convention collective, sur la base du salaire qu'elle aurait reçu si elle était demeurée assujettie à la Convention collective;

LETTRES D'ENTENTE (suite)

LETTRE D'ENTENTE – 2019-2025-005 (suite)

6. La Ville s'engage à fournir mensuellement à l'Alliance un tableau indiquant le déplacement de toutes les personnes salariées hors unité, incluant les informations suivantes : le nom, la fonction, le service, la date du début, la date prévisible de fin, le motif du remplacement, tel que prévu à l'article 2 de la présente, dont notamment pour les personnes salariées dont le nom apparaît à la liste annexée à la présente;
7. La Ville n'abusera pas de l'utilisation des professionnels hors unité;
8. En cas de litige dans le cadre de la présente entente, les parties conviennent de le soumettre selon les procédures de griefs et d'arbitrage prévues aux articles 10 et 11 de la Convention collective;

LETTRES D'ENTENTE (suite)

LETTRE D'ENTENTE – 2019-2025-006

OBJET : MONTANT FORFAITAIRE

| | |
|--------------------|---|
| CONSIDÉRANT | le contexte des négociations; |
| CONSIDÉRANT | la durée prolongée du contrat de travail; |
| CONSIDÉRANT | le retrait de plusieurs griefs; |
| CONSIDÉRANT | la coopération lors de la transition en télétravail pendant la période pandémique; |
| CONSIDÉRANT | l'implantation dans le présent contrat de travail de plusieurs paramètres permettant d'ajouter de la flexibilité dans les opérations de la Ville. |

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

En reconnaissance de la collaboration et de la coopération dont ont fait preuve le groupe d'employés, notamment en tenant compte du contexte pandémique, de la transition vers le mode hybride de travail, du règlement de plusieurs griefs et de la volonté d'assurer une paix industrielle de longue durée, la Ville accepte de verser, exceptionnellement, un montant forfaitaire reconnaissant cet esprit de coopération et de collaboration représentant deux pour cent (2%) du salaire de base indexé en date du 1^{er} janvier 2021.

Ce montant sera versé une seule fois sous forme de montant forfaitaire à toutes les personnes salariées régulières (excepté les employés qui ont comme fonction avocat et qui sont ciblés par l'annexe I) toujours à l'emploi de la Ville au moment de la signature de la convention collective 2019-2025 par le comité exécutif. Ce montant n'est pas intégré au salaire et ne sera pas pris en compte dans le régime de retraite.

LETTRES D'ENTENTE (suite)

LETTRE D'ENTENTE – 2019-2025-007

OBJET : Embauche de plus de 24 mois – employés surnuméraires-projet

- CONSIDÉRANT** les discussions intervenues dans le cadre de la négociation du renouvellement de la convention collective;
- CONSIDÉRANT** que les parties reconnaissent que la Ville est en plein développement et que différents projets nécessitent de combler les besoins d'employés associés à ceux-ci au-delà de la période de 24 mois;
- CONSIDÉRANT** que nonobstant les dispositions de l'article 1.15, les parties conviennent de prolonger la période d'embauche selon la durée du projet visé.

POUR CE FAIRE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

À COMPTER DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE, VOICI LES MODALITÉS APPLICABLES :

1. La personne salariée surnuméraire-projets se définit comme: Toute personne embauchée et dédiée à un projet pour la durée dudit projet. Cette personne est assujettie aux mêmes dispositions que la personne salariée surnuméraire (article 1.15) et ce, pour toute la durée du projet.
2. Toute personne salariée surnuméraire-projet peut être embauchée par la Ville pour effectuer un nombre d'heures de travail différent, mais n'excédant pas la semaine normale de travail prévue ou modifiée en vertu de l'article 18.
3. La Ville pourra affecter aux besoins, des personnes salariées surnuméraires-projet pour une durée de plus de 24 mois. Les parties conviennent que la présente lettre d'entente n'a pas pour effet d'empêcher la Ville de résilier l'affectation en cas de changement au projet ou autre motif sérieux;
4. La Ville peut avoir à son emploi un maximum de 40 personnes salariées surnuméraires-projet simultanément.
5. Toute question ou litige en lien avec la présente entente devra être soumis à un comité de relation de travail dans les 10 jours de la connaissance des faits sauf si entente entre les parties.
6. La Ville s'engage à fournir mensuellement à l'Alliance un tableau confirmant l'embauche de toutes les personnes salariées surnuméraires-projet (nonobstant la durée), incluant les informations suivantes : le nom, la fonction, le service, la date du début, la date prévue de fin, ainsi que la nature du projet.

LETTRES D'ENTENTE (suite)

LETTRE D'ENTENTE – 2019-2025-008

Objet : Politique de Télétravail

- CONSIDÉRANT** les discussions tenues dans le cadre du renouvellement de la convention collective concernant le télétravail;
- CONSIDÉRANT** la volonté des parties de favoriser l'implantation du télétravail;
- CONSIDÉRANT** que la Ville met en place, au moyen d'une politique sur le télétravail, les conditions qui favorisent le télétravail comme un mode de travail flexible, tout en maintenant et priorisant des services performants et de qualité;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. Le télétravail, lorsqu'autorisé, s'effectue conformément à la politique de la Ville;
3. Les parties conviennent de se rencontrer au besoin dans le cadre du Comité de relations professionnelles conformément aux modalités prévues à l'article 13 de la convention collective afin de discuter des questions reliées à l'application de la politique sur le travail;
4. Tout litige découlant de l'application ou de l'interprétation de cette politique pourra être soumis à la procédure de grief et d'arbitrage conformément aux articles 10 et 11 de la convention collective.