

# **CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

**intervenue le 24 juillet 2009**

**en conformité avec les dispositions  
du *Code du travail*  
de la province de Québec**

**entre le**

**SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES  
MUNICIPAUX DE MONTRÉAL (SCFP)  
(ci-après désigné «le Syndicat»)**

**et la**

**VILLE DE CÔTE SAINT-LUC  
(ci-après désignée «l'Employeur»)**

**pour la période comprise entre  
le 1<sup>er</sup> juillet 2006  
et le 31 décembre 2012**

## TABLE DES MATIÈRES

**ARTICLE** ..... **PAGE**

---

<b>ARTICLE 1</b>	<b>BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET PARTENARIAT</b> . . . . .	<b>1</b>
1.01	But de la convention collective. . . . .	1
1.02	Partenariat . . . . .	1
1.03	. . . . .	1
1.04	Langue. . . . .	1
<b>ARTICLE 2</b>	<b>DÉFINITION DES EXPRESSIONS.</b> . . . .	<b>2</b>
2.01	. . . . .	2
2.02	. . . . .	2
2.03	Ancienneté . . . . .	4
2.04	Mois complet de service . . . . .	4
2.05	Mutation . . . . .	4
2.06	Promotion . . . . .	4
2.07	Affectation. . . . .	4
2.08	Emploi. . . . .	4
2.09	Poste ou poste de travail . . . . .	5
2.10	Évaluation d'emploi . . . . .	5
2.11	Exigences normalisées . . . . .	5
2.12	Expérience pertinente . . . . .	5
2.13	Travail supplémentaire . . . . .	5
2.14	Organisation structurelle . . . . .	6
2.15	Traitement périodique . . . . .	6
2.16	Mise en disponibilité. . . . .	6
<b>ARTICLE 3</b>	<b>DROITS DE LA DIRECTION</b> . . . . .	<b>6</b>
<b>ARTICLE 4</b>	<b>ACCREDITATION SYNDICALE ET CHAMP D'APPLICATION.</b> . . . .	<b>6</b>
4.01	Accréditation syndicale. . . . .	6
4.02	Champ d'application. . . . .	7

## TABLE DES MATIÈRES

<b>ARTICLE</b>		<b>PAGE</b>
4.03	Travail dévolu aux salariés .....	7
4.04	.....	8
<b>ARTICLE 5</b>	<b>RÉGIME SYNDICAL .....</b>	<b>8</b>
5.01	Cotisation syndicale .....	8
5.02	Démission du Syndicat .....	8
5.03	Remise des sommes .....	9
5.04	Libérations syndicales.....	9
<b>ARTICLE 6</b>	<b>STATUT .....</b>	<b>14</b>
6.01	.....	14
6.02	Période d'essai pour un poste permanent (temps complet ou temps partiel) .....	14
6.03	Embauche de salariés auxiliaires .....	15
6.04	Période d'essai pour un salarié auxiliaire ..	16
6.05	.....	17
6.06	.....	17
<b>ARTICLE 7</b>	<b>RESPECT DE LA PERSONNE .....</b>	<b>17</b>
7.01	.....	17
7.02	Harcèlement psychologique .....	17
7.03	.....	18
<b>ARTICLE 8</b>	<b>DROITS ACQUIS.....</b>	<b>18</b>
<b>ARTICLE 9</b>	<b>ORGANISATION STRUCTURELLE ..</b>	<b>19</b>
9.01	Règles en cas de division, fusion ou changement de structures .....	19
9.02	Intégration d'un salarié dans l'unité d'accréditation.....	19
9.03	Organisation structurelle.....	19

## TABLE DES MATIÈRES

### ARTICLE ..... PAGE

---

<b>ARTICLE 10 TRAVAIL À FORFAIT.....</b>	<b>20</b>
10.01 .....	20
<b>ARTICLE 11 ABOLITION D'EMPLOIS ET DE POSTES.....</b>	<b>21</b>
11.01 .....	21
11.02 .....	21
11.03 .....	22
11.04 Clause de rachat .....	23
<b>ARTICLE 12 AIDE JUDICIAIRE .....</b>	<b>23</b>
12.01 .....	23
<b>ARTICLE 13 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL.....</b>	<b>25</b>
13.01 .....	25
13.02 .....	25
13.03 .....	26
<b>ARTICLE 14 AFFICHAGE SYNDICAL.....</b>	<b>26</b>
14.01 .....	26
14.02 .....	26
<b>ARTICLE 15 SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL .</b>	<b>27</b>
15.01 .....	27
15.02 .....	27
15.03 .....	27
15.04 .....	28
15.05 Notion d'établissement .....	28
15.06 Comité de santé et de sécurité du travail ..	28
15.07 .....	29
15.08 Mandat .....	29

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	PAGE
15.09	30
15.10	30
15.11	30
15.12	Réunion élargie . . . . . 31
15.13	Représentant à la prévention. . . . . 31
<b>ARTICLE 16</b>	<b>MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES. . . . . 31</b>
16.01	. . . . . 31
16.02	. . . . . 32
16.03	. . . . . 33
16.04	. . . . . 33
16.05	. . . . . 33
16.06	. . . . . 33
16.07	. . . . . 33
<b>ARTICLE 17</b>	<b>SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL. 34</b>
17.01	Horaire normal de travail . . . . . 34
17.02	Semaine de travail flexible . . . . . 34
17.03	Horaire flexible estival . . . . . 35
17.04	Pour les salariés travaillant à la bibliothèque . . 36
17.05	Pour les salariés travaillant au Service de la sécurité publique . . . . . 38
17.06	Pour les salariés travaillant aux télécommunications . . . . . 39
17.07	Pour les agents de distribution d'équipements motorisés travaillant au Service des travaux publics . . . . . 40
17.08	Modification des horaires . . . . . 41
<b>ARTICLE 18</b>	<b>ANCIENNETÉ . . . . . 41</b>
18.01	Acquisition du droit d'ancienneté. . . . . 41

## TABLE DES MATIÈRES

### ARTICLE ..... PAGE

---

18.02	Maintien de l'ancienneté.....	41
18.03	Perte d'ancienneté.....	42
18.04	.....	42
18.05	.....	43

### **ARTICLE 19 COMPLEMENT DE POSTES ..... 43**

19.01	Délais de comblement et affichage.....	43
19.02	Affichage de postes vacants.....	44
19.03	Examen.....	46
19.04	Reconnaissance.....	47
19.05	Éligibilité à un emploi.....	48
19.06	Étapes d'affectation permanente.....	48
19.07	Étapes d'affectation temporaire.....	49
19.08	Affectation.....	49
19.09	Traitement.....	50
19.10	.....	51

### **ARTICLE 20 DESCRIPTIONS, ÉVALUATIONS DES EMPLOIS ET ASSIGNATIONS..... 52**

20.01	.....	52
20.02	.....	52
20.03	.....	53
20.04	.....	53
20.05	.....	54
20.06	.....	54
20.07	.....	54
20.08	.....	55
20.09	.....	55
20.10	.....	56
20.11	.....	56
20.12	.....	57

## TABLE DES MATIÈRES

**ARTICLE** ..... **PAGE**

---

<b>ARTICLE 21</b>	<b>MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS</b>	<b>57</b>
21.01	.....	57
21.02	Préétape.....	57
21.03	.....	57
21.04	.....	59
21.05	.....	59
21.06	.....	59
21.07	.....	59
<b>ARTICLE 22</b>	<b>ARBITRAGE</b>	<b>59</b>
22.01	.....	59
22.02	.....	60
22.03	.....	61
22.04	.....	61
22.05	.....	61
22.06	Procédure sommaire d'arbitrage.....	61
<b>ARTICLE 23</b>	<b>TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE</b>	<b>62</b>
23.01	.....	62
23.02	.....	63
23.03	.....	63
23.04	.....	64
23.05	.....	64
<b>ARTICLE 24</b>	<b>CRÉDIT D'HEURES DE MALADIE</b>	<b>65</b>
24.01	.....	65
24.02	.....	66
24.03	.....	67
24.04	.....	67
24.05	Examen médical.....	67
24.06	.....	69
24.07	.....	70
24.08	.....	70

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE ..... PAGE

---

<b>ARTICLE 25</b>	<b>ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES...</b>	<b>70</b>
25.01	.....	70
25.02	.....	71
25.03	.....	71
25.04	.....	71
<b>ARTICLE 26</b>	<b>VACANCES.....</b>	<b>72</b>
26.01	.....	72
26.02	.....	74
26.03	.....	75
26.04	.....	76
26.05	.....	76
26.06	.....	76
26.07	.....	76
<b>ARTICLE 27</b>	<b>JOURS FÉRIÉS ET HEURES DE CONGÉ MOBILE .....</b>	<b>77</b>
27.01	.....	77
27.02	.....	80
<b>ARTICLE 28</b>	<b>CONGÉS SPÉCIAUX ET CONCILIATION VIE TRAVAIL .....</b>	<b>80</b>
28.01	Congés spéciaux .....	80
28.02	Congés personnels .....	82
28.03	Congés pour affaires judiciaires .....	83
28.04	Congés pour affaires publiques.....	83
28.05	Congé de maternité .....	84
28.06	Congé de paternité .....	89
28.07	Congé parental sans solde.....	90
28.08	Congé d'adoption .....	91
28.09	Congé sans solde.....	93

## TABLE DES MATIÈRES

### ARTICLE ..... PAGE

---

28.10	Banque cumulative de temps .....	93
28.11	Congé pour présence requise .....	94
28.12	Congé de préretraite et retraite progressive	95
28.13	Congé à traitement différé .....	95

#### **ARTICLE 29 AUGMENTATION D'ÉCHELON .... 101**

29.01	.....	101
29.02	.....	101

#### **ARTICLE 30 RÉGIMES D'ASSURANCE ..... 102**

30.01	.....	102
30.02	.....	102
30.03	.....	103
30.04	.....	103
30.05	.....	106

#### **ARTICLE 31 ALLOCATIONS DE DÉPENSES, FRAIS DE DÉPLACEMENT ET STATIONNEMENT ..... 106**

31.01	.....	106
31.02	.....	106
31.03	.....	107

#### **ARTICLE 32 PERFECTIONNEMENT ..... 107**

32.01	.....	107
32.02	.....	108
32.03	Association ou corporation professionnelle	108
32.04	Plan de carrière .....	108
32.05	Comité.....	109
32.06	.....	109
32.07	Formation d'accueil et de retraite .....	110

## TABLE DES MATIÈRES

<b>ARTICLE</b>		<b>PAGE</b>
<b>ARTICLE 33</b>	<b>TRAITEMENT</b> .....	<b>110</b>
33.01	.....	110
33.02	.....	113
33.03	.....	113
33.04	Salarié à temps partiel ou auxiliaire .....	113
33.05	Prime .....	114
33.06	.....	114
33.07	Boni d'ancienneté .....	114
<b>ARTICLE 34</b>	<b>VERSEMENT DU TRAITEMENT</b> ...	<b>115</b>
34.01	.....	115
34.02	.....	115
34.03	.....	115
34.04	.....	116
34.05	.....	116
<b>ARTICLE 35</b>	<b>RÉGIME DE RETRAITE</b> .....	<b>116</b>
<b>ARTICLE 36</b>	<b>PROGRAMME MIXTE D'AIDE AUX EMPLOYÉS</b> .....	<b>117</b>
<b>ARTICLE 37</b>	<b>CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES</b> .	<b>118</b>
37.01	.....	118
37.02	.....	118
37.03	.....	118
<b>ARTICLE 38</b>	<b>ANNEXES</b> .....	<b>118</b>
<b>ARTICLE 39</b>	<b>DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE</b> .....	<b>119</b>
39.01	.....	119
39.02	.....	119
39.03	.....	120

<b>ANNEXE</b>	<b>TABLE DES MATIÈRES</b>	<b>PAGE</b>
<hr/>		
<b>ANNEXE «A»</b>	<b>SOMMAIRE DE LA STRUCTURE SALARIALE</b>	
	- PAR ANNÉE .....	<b>121</b>
	- 40 HEURES.....	<b>127</b>
<b>ANNEXE «A-1»</b>	<b>LISTE DES EMPLOIS PAR GROUPE DE TRAITEMENT.....</b>	<b>133</b>
<b>ANNEXE «A-2»</b>	<b>EMPLOI ÉTUDIANT .....</b>	<b>140</b>
<b>ANNEXE «A-3»</b>	<b>EMPLOI SAISONNIER AUX LOISIRS.....</b>	<b>146</b>
<b>ANNEXE «B»</b>	<b>CAHIER DES DESCRIPTIONS D'EMPLOIS .....</b>	<b>150</b>
<b>ANNEXE «C»</b>	<b>DROIT DE RAPPEL DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL OU AUXILIAIRES .....</b>	<b>151</b>
<b>ANNEXE «D»</b>	<b>LISTE DES RENSEIGNEMENTS À FOURNIR AU SYNDICAT .....</b>	<b>153</b>
<b>ANNEXE «E»</b>	<b>FORMULAIRE D'ABSENCE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES .....</b>	<b>157</b>
<b>ANNEXE «F»</b>	<b>UNIFORMES .....</b>	<b>158</b>
<b>ANNEXE «G»</b>	<b>STAGIAIRE.....</b>	<b>160</b>
<b>ANNEXE «H»</b>	<b>POLITIQUE DE COMBINAISON DE SCOLARITÉ ET D'EXPÉRIENCE .</b>	<b>161</b>

## TABLE DES MATIÈRES

<b>ANNEXE</b>		<b>PAGE</b>
Article H-1	Politique de combinaison de scolarité et d'expérience. ....	161
H-1.01	.....	161
H-1.02	.....	161
H-1.03	.....	161
H-1.04	.....	162
H-1.05	.....	162
H-1.06	.....	162
H-1.07	.....	162
H-1.08	.....	162
Article H-2	Modalités d'application .....	163
<b>ANNEXE «I»</b>	<b>MANUEL CONJOINT DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS .</b>	<b>165</b>
<b>ANNEXE «J»</b>	<b>LETTRES D'ENTENTE EN VIGUEUR.....</b>	<b>166</b>

### **Préambule**

Les termes sont écrits au masculin uniquement à des fins de concision et sont employés soit au féminin, soit au masculin pour désigner les personnes visées.

## **ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET PARTENARIAT**

### **1.01 But de la convention collective**

La présente convention collective a pour but de maintenir et de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre les parties contractantes, d'établir et de maintenir des conditions de travail en conséquence qu'elles soient respectées par les parties de manière juste et équitable et de favoriser le règlement prompt de tout litige, différend, grief ou mésentente qui pourrait survenir entre les parties.

### **1.02 Partenariat**

Conscients de la nécessité d'améliorer l'efficacité de la Ville et d'offrir des services de haute qualité au public, l'Employeur et le Syndicat conviennent de collaborer dans la recherche de solutions reliées à l'amélioration de la productivité, au meilleur coût, par la révision de l'organisation du travail et par la mise en place de mécanismes encadrant de nouvelles pratiques en matière de relations de travail.

### **1.03**

L'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'interdépendance entre le travail et le reste de la vie. En vue de faciliter les devoirs et obligations qui découlent du travail du salarié avec ses devoirs et ses obligations envers sa famille (enfants, conjoint, parents, personnes à charge), les parties conviennent de collaborer dans l'élaboration de solutions permettant de réaliser ces objectifs.

### **1.04 Langue**

Le texte français et le texte anglais de la convention collective sont tous deux officiels. Les textes sont égaux au meilleur de la connaissance des parties.

## ARTICLE 2 DÉFINITION DES EXPRESSIONS

### Préambule

Les termes sont écrits au masculin uniquement à des fins de concision et sont soit au féminin, soit au masculin pour désigner les personnes visées.

Pour l'application des dispositions de la convention collective, les expressions suivantes ont la signification ci-dessous indiquée.

### 2.01

- a) **Employeur** : ce terme désigne la Ville de Côte Saint-Luc.
- b) **Service des ressources humaines** : ce terme désigne et fait référence au Service des ressources humaines de Côte Saint-Luc comme représenté par le directeur des ressources humaines.
- c) **Syndicat** : ce terme désigne et fait référence au Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal, section locale 429 du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP).
- d) **Représentant syndical** : ce terme désigne un représentant syndical des salariés cols blancs de l'Employeur choisi en vertu des règlements du Syndicat. Le Syndicat doit fournir à l'Employeur les noms des représentants syndicaux dans les dix (10) jours de la signature de la convention collective et par la suite dans les dix (10) jours de tout changement. L'Employeur reconnaîtra les représentants syndicaux une fois que le Syndicat aura fourni un avis écrit de leur nomination.

## 2.02

**Salarié** : le terme utilisé dans la convention collective et les annexes signifie tout salarié au service de l'Employeur.

- a) **Salarié permanent** : signifie tout salarié nommé à ce titre, en conformité avec les dispositions de la convention collective.
- b) **Salarié à l'essai** : signifie tout salarié nommé à ce titre en conformité avec la convention collective.
- c) **Salarié auxiliaire** : ce terme désigne et fait référence à un employé représenté par le Syndicat qui est embauché sur une base temporaire pour effectuer des tâches couvertes par l'accréditation syndicale.
- d) **Salarié à temps complet** : signifie tout salarié embauché à ce titre ayant un statut de salarié et pour lequel le nombre d'heures travaillées est égal au nombre d'heures prévu au paragraphe 17.01.
- e) **Salarié à temps partiel** : signifie tout salarié embauché à ce titre ayant un statut de salarié, mais pour lequel le nombre d'heures travaillées est inférieur au nombre d'heures prévu au paragraphe 17.01.
- f) **Salarié saisonnier aux loisirs** : signifie tout salarié embauché à cette fin pour un poste dont la durée est limitée à huit (8) mois (septembre à avril) selon les conditions de travail définies à l'annexe «A-3».
- g) **Étudiant** : signifie tout salarié poursuivant des études dans des institutions scolaires reconnues, qui obtient un emploi couvert par le certificat d'accréditation et dont la période d'embauche est comprise entre le 1<sup>er</sup> mai et le 15 septembre. Les conditions de travail le régissant sont prévues à l'annexe «A-2».

L'embauche de salariés étudiants ne doit pas limiter le nombre de salariés permanents ni occasionner de mises à pied.

### **2.03 Ancienneté**

Pour le salarié régi par la convention collective, l'ancienneté s'exprime par la date de la dernière embauche comme salarié.

### **2.04 Mois complet de service**

Signifie un (1) mois civil pendant lequel le salarié a été rémunéré par l'Employeur ou a bénéficié des prestations d'invalidité court terme mentionnées au paragraphe 30.01 pendant plus de la moitié du nombre des jours ouvrables du mois.

### **2.05 Mutation**

Signifie le passage par un salarié d'un poste à un autre appartenant au même emploi ou au même groupe de traitement.

### **2.06 Promotion**

Signifie le passage par un salarié d'un poste de son emploi actuel à celui d'un autre emploi appartenant à un groupe de traitement supérieur.

### **2.07 Affectation**

Signifie la nomination, sur une base volontaire, d'un salarié d'un poste à un autre ou d'une liste de rappel à un poste. Cette nomination peut être faite sur une base permanente ou temporaire.

### **2.08 Emploi**

Ce terme désigne et fait référence à un poste ou un groupe de postes dont les tâches les plus importantes et les plus significatives sont équivalentes.

## **2.09 Poste ou poste de travail**

Signifie l'ensemble des tâches exécutées par une (1) seule personne.

## **2.10 Évaluation d'emploi**

Signifie la détermination de la valeur relative des emplois à l'intérieur de l'unité de négociation.

## **2.11 Exigences normalisées**

Les exigences normalisées de l'emploi sont celles entendues à la description d'emploi c'est-à-dire la formation générale comme celle reconnue par le ministère de l'Éducation et l'expérience requise pertinente à l'emploi ou une combinaison des deux comme prévue à l'annexe «H».

## **2.12 Expérience pertinente**

Signifie les connaissances et les aptitudes professionnelles requises pour l'emploi postulé comme énumérées à la description d'emploi et aux qualifications requises de l'emploi.

## **2.13 Travail supplémentaire**

Signifie tout travail accompli par un salarié à la demande de son supérieur immédiat, en plus du nombre d'heures normales de travail par jour ou de la semaine régulière de travail ou accomplies un jour férié ou un jour de congé hebdomadaire, sauf s'il s'agit d'un travail exceptionnel de courte durée qui, de par sa nature, exige nécessairement la continuité ou ne peut être abandonné sans préjudice, c'est-à-dire une analyse ou une surveillance particulière.

## **2.14 Organisation structurelle**

Signifie la ou les subdivision(s) mise(s) en place par l'Employeur. L'organisation est du ressort de l'Employeur et sert à titre informatif, à moins que les parties en conviennent autrement.

## **2.15 Traitement périodique**

Signifie le traitement annuel divisé par mille huit cent vingt (1820) heures et multiplié par le nombre d'heures hebdomadaires prévu à l'horaire de travail sous réserve du maximum d'heures de la semaine régulière de travail.

## **2.16 Mise en disponibilité**

Signifie la situation d'un salarié permanent dont le poste ou l'emploi a été aboli et qui n'a pas été affecté en permanence à un autre poste.

## **ARTICLE 3 DROITS DE LA DIRECTION**

Il est du ressort exclusif de l'Employeur de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et de façon compatible avec les stipulations de cette présente convention collective.

## **ARTICLE 4 ACCRÉDITATION SYNDICALE ET CHAMP D'APPLICATION**

### **4.01 Accréditation syndicale**

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant et mandataire des salariés assujettis à l'accréditation syndicale émise par la Commission des relations du travail, ainsi que toute modification ou correction qui y est et qui pourrait y être apportée.

## **4.02 Champ d'application**

La convention collective s'applique à tous les salariés couverts par l'accréditation syndicale définie au paragraphe 4.01.

## **4.03 Travail dévolu aux salariés**

- a) Tout travail dévolu aux salariés couverts par le paragraphe 4.02 de la convention collective ne peut être effectué par d'autres personnes.
- b) Malgré les dispositions de la convention collective, l'Employeur a le droit de participer à des programmes de création d'emploi ou d'insertion en milieu de travail selon les normes de ces programmes. Tout programme ne doit pas durer plus de six (6) mois.
- c) L'Employeur peut utiliser, pour une période prédéterminée, les services d'un stagiaire; les dispositions de la convention collective ne s'appliquent pas à ce stagiaire. Ces stages s'inscrivent dans le cadre de programmes de formation générale. Ces stagiaires sont embauchés pour faire le travail relatif à leurs études et sont jumelés à au moins un (1) salarié. L'Employeur informe le Syndicat de la présence de tout stagiaire et de la période prédéterminée du stage.
- d) L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que les programmes de bénévoles existants à la date de la signature de la présente convention collective peuvent continuer d'être opérationnels tels quels. Ces programmes sont :
  - les premiers répondants aux services médicaux d'urgence (SMU);
  - les citoyens bénévoles observateurs en patrouille (VCOP);

- le service de livraison à domicile de la bibliothèque;
- le service d’accompagnement aux aînés à la bibliothèque;

ainsi que tout autre programme se déroulant à l’extérieur des services actuellement offerts par les salariés couverts par l’accréditation. Les parties s’entendent qu’aucune nouvelle tâche couverte par l’accréditation ne soit ajoutée aux programmes précités sans une entente entre les parties.

De plus, l’Employeur peut créer d’autres programmes bénévoles pour autant qu’aucune tâche couverte par l’accréditation ne soit effectuée par des bénévoles, à moins qu’une entente intervienne entre les parties.

#### **4.04**

Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la convention collective n’est valable à moins qu’elle n’ait reçu l’approbation écrite du Syndicat et du Service des ressources humaines.

### **ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL**

#### **5.01 Cotisation syndicale**

Tout salarié assujéti à la convention collective doit, comme condition d’embauche et du maintien de son emploi, consentir dès sa première paie, à la retenue par l’Employeur d’une somme équivalente à la cotisation fixée par le Syndicat.

#### **5.02 Démission du Syndicat**

Tout salarié assujéti à la convention collective qui est ou devient membre en règle du Syndicat doit demeurer membre

en règle du Syndicat pendant toute la durée de la convention collective. Il peut démissionner du Syndicat durant la période permise par les dispositions appropriées du *Code du travail* (L.R.Q., c. C-27) concernant les périodes de demande d'accréditation.

### **5.03 Remise des sommes**

L'Employeur fait remise mensuellement au Syndicat des sommes perçues en vertu du paragraphe 5.01 avec les renseignements sur les cotisations syndicales payées par les salariés.

### **5.04 Libérations syndicales**

Le Syndicat fournit à l'Employeur une liste des membres des comités syndicaux ainsi que des représentants syndicaux de l'exécutif dans un délai de trente (30) jours civils de leur désignation.

#### **a) Banque d'heures syndicales**

L'Employeur accorde un maximum de cent quarante (140) heures d'absence cumulatives par année civile avec rémunération pour l'ensemble des salariés désignés par le Syndicat pour activités syndicales.

De plus, l'Employeur accorde un crédit de trente (30) heures d'absences cumulatives par année civile au Syndicat pour les représentants à la prévention en santé et sécurité du travail (SST) et pour les représentants du programme d'aide aux membres (PAM).

Après épuisement des jours d'absence prévus à cet alinéa, les salariés désignés par le Syndicat peuvent s'absenter du travail avec salaire pour autant que le Syndicat rembourse à l'Employeur le montant du traitement correspondant à l'absence.

## b) Absences syndicales

- Le salarié membre des comités ci-dessous mentionnés ou de tout comité mixte, appelé à discuter d'un cas quelconque se rapportant à la présente convention collective ou à une loi, au régime de retraite ou toute autre réunion mixte tenue pendant ses heures normales de travail peut s'absenter de son travail sans perte de traitement. Les membres désignés doivent être de deux services différents, à moins d'entente avec leur supérieur immédiat.
- Dans les cas d'absence pour assister aux différentes instances syndicales, les membres désignés doivent être de deux services différents, à moins d'entente avec leur supérieur immédiat.
- Le salarié qui s'absente pour activité syndicale doit remplir le formulaire de demande de permission d'absence pour activités syndicales apparaissant à l'annexe «E», le remettre à son supérieur immédiat au moins quarante-huit (48) heures à l'avance, sauf en cas d'urgence, et en envoyer une (1) copie à son représentant syndical désigné.
- Tout salarié absent pour activités syndicales selon une disposition de la présente convention collective ne perd aucun de ses droits prévus à la convention collective.

## c) Grievs

Après entente avec le supérieur immédiat d'un salarié, un (1) des représentants syndicaux ou un (1) conseiller syndical [maximum de deux (2) personnes] ont le droit de rencontrer le ou les plaignant(s), et ce, sans perte de traitement. La rencontre doit se faire à un endroit déterminé par le Service des ressources humaines. Ce droit doit être exercé de façon raisonnable.

Dans le cas d'un arbitrage, un (1) représentant syndical a le droit d'assister à l'arbitrage, et ce, sans perte de traitement. Il en est de même pour le salarié désigné par le Syndicat et celui qui est assigné comme témoin devant un arbitre de griefs ou toute autre autorité en vertu des lois du travail.

#### **d) Négociations**

Au moment des rencontres de négociation, de conciliation ou de toute autre rencontre mixte entre l'Employeur et le Syndicat, un maximum de deux (2) représentants syndicaux (excluant les conseillers syndicaux du SCFP) représentant la partie syndicale peut assister aux réunions sans perte de traitement. Lors de ces rencontres, les représentants sont réputés au travail. Pour chaque journée consacrée en rencontre, une journée de préparation est accordée aux représentants syndicaux sans perte de traitement selon le besoin et autorisation du Service des ressources humaines.

#### **e) Élection syndicale**

1. Le Syndicat doit aviser le Service des ressources humaines au moins cinq (5) jours avant la date de l'élection.
2. Le salarié, à l'heure déterminée par son supérieur immédiat, peut s'absenter un maximum d'une (1) heure sans perte de traitement afin d'enregistrer son vote soit par anticipation pour celui en absence ou le jour même des élections syndicales générales ou complémentaires aux postes de direction du Syndicat (président, secrétaire général, vice-président, trésorier-archiviste).

#### **f) Poste syndical**

Sur demande du Syndicat, l'Employeur libère un maximum

d'un (1) salarié de son emploi pour occuper un poste syndical à temps complet.

1. L'Employeur paie au salarié libéré son traitement et toutes les primes rattachées à son emploi à chaque période de paie.
2. L'Employeur prélève du chèque de paie du salarié libéré sa cotisation au régime de retraite.
3. La période de temps durant laquelle le salarié est libéré compte parmi ses années de service aux fins du régime de retraite et de l'ancienneté.
4. Le salarié libéré conserve ses droits à l'assurance salaire, à l'assurance vie collective et les droits de la convention collective, à l'exclusion du paiement des vacances, des jours fériés, des heures de congé mobile, des jours de congé mentionnés à l'alinéa a) du paragraphe 27.01 et de l'application des dispositions du paragraphe 19.07.
5. Le Syndicat doit aviser l'Employeur par écrit, au moins quinze (15) jours ouvrables avant l'expiration de la période de libération d'un salarié. Celui-ci réintègre alors son emploi ou un emploi équivalent et reçoit le traitement qu'il aurait reçu s'il était demeuré en service continu dans cet emploi.
6. Le salarié libéré continue d'accumuler à son crédit les heures de maladie auxquelles il a droit.
7. Sur présentation de facture, le Syndicat s'engage à rembourser à l'Employeur les sommes suivantes :
  - le traitement du salarié libéré et toute prime rattachée à l'emploi;

- la cotisation de l’Employeur au régime de retraite et à la Régie des rentes du Québec (RRQ);
  - le montant déboursé par l’Employeur pour l’assurance salaire, l’assurance vie et pour le Régime d’assurance maladie du Québec (RAMQ);
  - le montant déboursé par l’Employeur pour l’assurance emploi, le Régime québécois d’assurance parentale (RQAP) et pour la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec (CSST);
  - toute autre somme que l’Employeur serait appelé à payer en vertu d’une loi;
  - au cours du mois de mai de chaque année, le montant d’argent représentant le nombre d’heures de maladie accumulées par le salarié libéré au cours de la période du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril.
8. Lorsqu’un salarié est libéré de son emploi en vertu de l’alinéa 5.04 f) pour occuper un poste syndical, le solde de vacances à son crédit est préservé, mais ne peut être utilisé et aucun crédit de vacances ne lui est accordé pendant cette période. Lorsque le salarié réintègre son emploi, le crédit de vacances ainsi préservé est reporté dans sa banque.

Au 1<sup>er</sup> mai suivant sa réintégration, le salarié se voit octroyer un plein crédit de vacances.

### **g) Conseiller syndical**

Le salarié peut obtenir un congé sans traitement pour occuper un poste au sein du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP). Ce salarié conserve l’ancienneté acquise

lors de son départ et continue de l'accumuler comme s'il était demeuré au service de l'Employeur. Lorsque le salarié cesse d'occuper un poste au sein du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), l'Employeur est tenu de le réintégrer dans son emploi ou un emploi équivalent. Ce privilège n'est accordé qu'à un maximum d'un (1) salarié en tout temps. Le Syndicat doit aviser l'Employeur, par écrit, au moins quinze (15) jours ouvrables avant la fin de la période de libération du salarié.

## **ARTICLE 6      STATUT**

### **6.01**

- a) Aucun salarié appelé à accomplir pour l'Employeur des tâches d'un emploi couvert par la présente convention collective ne peut avoir de statut autre que celui de «salarié permanent», de «salarié à temps partiel», de «salarié auxiliaire», d'«étudiant» ou de «salarié saisonnier aux loisirs».
- b) Tout document relatif à l'embauche d'un salarié doit mentionner le statut qui lui est conféré.
- c) L'Employeur peut mettre un terme à la période d'essai d'un salarié, parce qu'il juge qu'il n'a pas les qualifications requises et les aptitudes nécessaires. Cette décision ne peut faire l'objet d'un grief ou d'un arbitrage.

### **6.02 Période d'essai pour un poste permanent (temps complet ou temps partiel)**

- a) Période qui suit l'embauche d'un salarié au cours de laquelle l'Employeur porte un jugement sur les aptitudes professionnelles de celui-ci à occuper le poste pour lequel il a été embauché.

Le salarié est nommé en permanence à cet emploi s'il a terminé une période d'essai de six (6) mois à temps complet à la satisfaction de l'Employeur. L'Employeur peut demander au salarié pendant cette période de passer un examen médical concluant que son état de santé est compatible avec les exigences de l'emploi pour lequel il a été embauché. Si l'Employeur met un terme à la période d'essai de ce salarié, celui-ci cesse de recevoir son traitement et doit être immédiatement remercié de ses services.

Pour le salarié à temps partiel, sa période d'essai est comptabilisée en heures et est de neuf cent dix (910) heures réparties sur un maximum de douze (12) mois selon la première éventualité.

Pendant la période d'essai, le salarié est assujéti à toutes les dispositions de la convention collective et bénéficie de tous les avantages qui y sont prévus.

Toute absence de dix (10) jours ouvrables et plus, sauf pour vacances annuelles, prolonge d'autant la période d'essai.

- b) En tout temps, cette période peut être prolongée pour une période n'excédant pas trois (3) mois sur rapport du gestionnaire responsable. Les raisons sont fournies au Syndicat.
- c) Lorsque le salarié a ainsi terminé sa période d'essai, son statut de salarié permanent est rétroactif au premier jour de son embauche.
- d) Le salarié auxiliaire qui, dans l'année précédant sa nomination à titre de salarié permanent, occupait le même emploi, voit sa période d'essai prévue à l'alinéa 6.03 a) ou b), le cas échéant, réduite du nombre de semaines où il a occupé cet emploi. Toutefois, la période d'essai ainsi déterminée ne peut être inférieure à huit (8) semaines.

### **6.03 Embauche de salariés auxiliaires**

Un salarié auxiliaire est embauché pour :

- remplacer un salarié temporairement absent;
- pour remplacer le salarié qui bénéficie de tout congé à temps partiel;
- pourvoir un poste devenu vacant ou nouvellement créé à l'occasion d'un surcroît temporaire de travail pour un maximum de douze (12) mois. Cependant, dans le cas de projets spéciaux, la durée limite est portée à trente-six (36) mois. Cette période de trente-six (36) mois peut être prolongée après entente avec le Syndicat;
- accomplir des tâches de nature saisonnière ne justifiant pas le recours à un salarié permanent.

Son emploi prendra fin lorsque le travail pour lequel il a été engagé est effectué. Le nom du salarié est alors inscrit sur la liste de rappel.

L'embauche de tout salarié auxiliaire par l'Employeur ne doit pas avoir pour but de restreindre le nombre de postes permanents.

### **6.04 Période d'essai pour un salarié auxiliaire**

Le salarié auxiliaire qui, à l'intérieur d'une période de douze (12) mois consécutifs, a travaillé neuf cent dix (910) heures à temps normal dans un emploi régi par la présente convention collective est réputé avoir terminé sa période d'essai. La date effective d'ancienneté correspond au premier jour de travail de la période d'embauche.

Malgré le paragraphe précédent, le salarié auxiliaire rappelé au travail qui justifie deux (2) ans de service continu chez l'Employeur est réputé avoir terminé sa période d'essai. La date effective d'ancienneté auxiliaire correspond au premier jour de travail de la période d'embauche.

## **6.05**

Lorsqu'un poste devient vacant après le départ d'un salarié auxiliaire pour manque de travail, l'Employeur ne peut réembaucher ce salarié auxiliaire ni en embaucher un autre pour pourvoir ce poste, à moins qu'une période de trois (3) mois ne se soit écoulée.

## **6.06**

L'Employeur transmet mensuellement au Syndicat une copie des décisions relatives à l'embauche et au départ d'un salarié.

## **ARTICLE 7      RESPECT DE LA PERSONNE**

### **7.01**

Les parties s'entendent qu'aucune forme de harcèlement n'est souhaitable et que celles-ci ne doivent pas être tolérées. L'Employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

### **7.02    Harcèlement psychologique**

On entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements (des cris, une colère démesurée, des coups dans les murs, des objets lancés, se faire pousser, etc.), des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte

à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

### **Conduite grave**

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

### **7.03**

Les parties conviennent de coopérer afin de prévenir toute forme de harcèlement psychologique et, à cette fin, collaborent en :

- discutant de tout problème relatif aux sujets ci-haut mentionnés et en incitant l'ensemble des salariés à la prévention sous toutes ses formes;
- remédiant dans les plus brefs délais aux situations ou actions dénoncées;
- encourageant tout salarié qui est victime ou qui se croit victime de harcèlement à s'adresser aux personnes identifiées par chacune des parties;
- en élaborant une démarche conjointe de marche à suivre en cas de plainte.

## **ARTICLE 8 DROITS ACQUIS**

À moins d'une stipulation expresse ou contraire de la présente convention, le salarié conserve tous les privilèges, avantages et droits acquis dont il jouit actuellement. Cependant, la convention prime aux fins d'interprétation. Ces droits acquis s'appliquent dans les Services où ils sont actuellement consentis.

## **ARTICLE 9 ORGANISATION STRUCTURELLE**

### **9.01 Règles en cas de division, fusion ou changement de structures**

- a) Dans le cas où, par législation ou autrement, il y a division, fusion ou changement des structures juridiques de l'Employeur, le salarié régi par les présentes conserve tous les droits, privilèges et avantages dont il jouit en vertu de la convention collective. De plus, les droits acquis par le Syndicat et le salarié sous l'empire des lois actuelles du travail ou découlant de la convention collective sont respectés en cas de division, fusion ou changement de structures juridiques de l'Employeur.
- b) L'Employeur convient, le cas échéant, de négocier au préalable avec le Syndicat les modalités selon lesquelles le ou les nouve(l)aux employeur(s) doi(t)vent s'engager à respecter les dispositions de la convention collective.

### **9.02 Intégration d'un salarié dans l'unité d'accréditation**

Sous réserve de toute disposition législative applicable, advenant le cas où, par législation ou autrement, à la suite d'un transfert de juridiction ou de compétence, il y a intégration d'un salarié dans l'unité d'accréditation syndicale définie au paragraphe 4.01, l'Employeur convient, le cas échéant, de négocier au préalable avec le Syndicat les modalités de cette intégration.

### **9.03 Organisation structurelle**

Une copie de la structure administrative en vigueur est remise au Syndicat dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective. Par la suite, annuellement, une copie à jour au 1<sup>er</sup> janvier est remise au Syndicat dans les trente (30) jours du début de l'année.

Toute modification à l'organisation structurelle en place au 1<sup>er</sup> janvier doit être présentée et remise au Syndicat au moins dix (10) jours ouvrables avant sa mise en vigueur.

## **ARTICLE 10 TRAVAIL À FORFAIT**

### **10.01**

- a) Tout travail actuellement dévolu aux salariés couverts par l'accréditation syndicale doit continuer d'être effectué par ces salariés.
- b) Cependant, l'Employeur peut donner à contrat ou sous-contrat un travail ou service exécuté présentement par un salarié assujéti à l'accréditation syndicale dans les cas où :
  - tels salariés ne sont pas disponibles en nombre suffisant;
  - tels salariés ne possèdent pas l'expertise suffisante pour effectuer ce travail ou service et que cette situation ne peut être corrigée dans un délai raisonnable;
  - il n'a pas l'outillage, l'équipement ou le matériel nécessaire ou adéquat pour accomplir le travail ou service requis.
- c) Toutefois, un tel contrat ou sous-contrat ne doit pas avoir pour effet d'abolir un poste permanent, ou d'entraîner une mise à pied, ou de réduire le nombre d'heures normalement effectuées par les salariés de l'Employeur.
- d) Malgré ce qui précède, les activités attribuées ou confiées par l'Employeur peuvent continuer d'être attribuées ou confiées par celui-ci.
- e) Dans le cas de griefs relatifs à l'application du présent para-

graphe, soumis à l'arbitrage, le charge de la preuve incombe à l'Employeur.

## **ARTICLE 11 ABOLITION D'EMPLOIS ET DE POSTES**

### **11.01**

Dans le cas où, par législation ou autrement, il y a division, fusion, annexion ou changement dans les structures juridiques ou administratives de l'Employeur, par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques, par modification dans les procédés de travail, par l'attribution d'ouvrage à contrat ou pour raison de surplus de personnel, le salarié régi par les présentes n'est ni congédié, ni mis à pied, il ne subit aucune baisse de salaire et conserve tous les droits, privilèges et avantages dont il jouit en vertu de la présente convention collective. De plus, les droits acquis par le Syndicat et le salarié sous l'empire des lois actuelles du travail ou découlant de la convention collective sont maintenus.

L'Employeur convient de négocier au préalable avec le Syndicat les modalités selon lesquelles un ou des nouve(l)aux employeur(s) doi(t)vent s'engager à respecter les dispositions de la présente convention collective de travail.

### **11.02**

- a) L'Employeur a le droit d'abolir tout poste ou tout emploi. Malgré ce qui précède, l'Employeur s'engage à maintenir un minimum de sept (7) postes permanents à temps complet à la sécurité publique, excluant l'emploi de secrétaire.
- b) Lorsque l'Employeur abolit un poste ou un emploi, il avise par écrit les salariés concernés et le Syndicat dans les trente (30) jours précédent l'abolition. Si un poste reste vacant

pour une période de soixante (60) jours ouvrables, ce poste sera automatiquement considéré comme étant aboli.

### **11.03**

Pour l'application du présent paragraphe, seul le salarié qui est au service de l'Employeur depuis au moins douze (12) mois peut faire valoir son ancienneté.

- a) Si plus d'un salarié occupe un poste de l'emploi affecté par l'abolition, le choix est offert au salarié possédant le plus d'ancienneté.

Si aucun salarié n'accepte d'être mis en disponibilité, le salarié possédant le moins d'ancienneté et occupant un poste de l'emploi affecté par l'abolition est mis en disponibilité.

- b) Le salarié visé par le paragraphe précédent peut être affecté à un poste temporairement vacant sans perte de salaire ou mis en disponibilité, à la discrétion de l'Employeur.
- c) L'Employeur doit aviser les salariés en disponibilité des postes vacants.
- d) Malgré les règles de l'ancienneté énoncées à l'article 19, quand un poste permanent ou auxiliaire de même traitement ou d'un traitement inférieur devient vacant ou est nouvellement créé, le salarié en disponibilité suivra le processus d'entrevue avant que le poste ne soit affiché, afin qu'il soit réaffecté le plus tôt possible. Si le poste vacant ou nouvellement créé est d'un traitement plus élevé, les règles de comblement de poste s'appliquent.
- e) Lors de l'abolition d'un poste, l'Employeur peut en tout temps offrir le rachat, comme défini au paragraphe 11.04.

- f) Si l'Employeur le juge nécessaire, il donne, durant les heures de travail, la formation requise au salarié dont le poste ou l'emploi a été aboli.

#### **11.04 Clause de rachat**

- a) À la suite de l'application du paragraphe 11.02, l'Employeur pourra offrir de mettre fin à l'emploi d'un salarié affecté par cette abolition en contrepartie d'une indemnité de départ. Si l'Employeur décide d'offrir une telle indemnité, le salarié en cause ainsi que le Syndicat rencontre l'Employeur afin de considérer l'offre. Le salarié n'a toutefois aucune obligation de l'accepter.
- b) L'entente de rachat ne dépassera pas deux (2) semaines de prime de départ par année de service jusqu'à un maximum d'un (1) an de salaire de base à moins d'entente contraire entre les parties. Pour le salarié dont la période couverte par la prime pourrait le rendre éligible à la prise de sa retraite, cette dernière sera comptabilisée au régime de retraite.

### **ARTICLE 12 AIDE JUDICIAIRE**

#### **12.01**

- a) Sous réserve des alinéas b) et c) suivants, l'Employeur assume, à ses frais, la défense d'un salarié poursuivi devant les tribunaux en raison d'événements survenus dans l'exercice ou en conséquence de l'exercice de son travail et convient de l'indemniser de toute obligation, tout jugement ou tout frais résultant d'une telle poursuite, à la condition toutefois que les actes reprochés au salarié ne constituent pas une faute lourde. Aux fins du présent article, l'Employeur se réserve le choix du ou des procureur(s) devant représenter le salarié poursuivi. Cependant, le salarié peut s'adjoindre à ses frais un (1) ou des procureur(s) de son choix.

- b) Dans le cas où un salarié fait usage dans l'exercice de son travail, avec l'assentiment de l'Employeur, d'une automobile appartenant à l'Employeur ou louée par celui-ci, l'Employeur s'engage à tenir ce salarié indemne de la réclamation d'un tiers en raison de dommages causés par l'usage de cette automobile, sauf si ce salarié est reconnu coupable d'une infraction au *Code criminel* (L.R. 1985, ch. C-46) reliée à l'usage de cette automobile.

Malgré les dispositions précédentes, les parties conviennent que l'Employeur n'est pas tenu d'assurer la défense d'un salarié, ni de l'indemniser, lorsque celui-ci contrevient, de son propre chef aux dispositions du *Code de la sécurité routière* en contravention des instructions de l'Employeur ou des usages généralement reconnus en semblable matière.

- c) La protection prévue à l'alinéa précédent est également accordée par l'Employeur au salarié qui, dans l'exercice de son travail et avec l'assentiment de l'Employeur, est passager d'une automobile appartenant à l'Employeur ou louée par ce dernier.
- d) Dans le cas où un salarié fait usage, dans l'exercice de son travail, avec l'assentiment de l'Employeur et en conformité avec l'article 31, de sa propre automobile, l'Employeur s'engage à tenir ledit salarié indemne de la réclamation d'un tiers en raison de dommages causés par l'usage de cette automobile, mais seulement si ce salarié n'est pas reconnu coupable d'une infraction au *Code criminel* reliée à l'usage de cette automobile.
- e) Dans le cas où un salarié désirerait poursuivre, avec l'assistance de l'Employeur, devant les tribunaux, un individu, à la suite d'événements survenus dans l'exercice ou en conséquence de l'exercice de son travail, le Syndicat peut soumettre son cas à l'Employeur pour discussion. La décision

de l'Employeur ne peut être contestée que devant le comité de relations de travail et ne peut faire l'objet d'un grief.

### **ARTICLE 13    COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL**

Les représentants syndicaux ont le pouvoir de discuter, résoudre ou tenter de résoudre au nom d'un salarié ou d'un ex-salarié, tout grief, mécontentement et conflit entre celui-ci et l'Employeur.

Le comité est mandaté pour examiner et faire des recommandations concernant des problèmes de relations du travail.

#### **13.01**

L'Employeur et le Syndicat conviennent de maintenir un comité de relations de travail composé d'un maximum de trois (3) représentants de l'Employeur et d'un maximum de trois (3) représentants désignés par le Syndicat. Cependant, chaque partie peut s'adjoindre une personne ressource en sus des personnes déjà désignées pour un dossier spécifique.

#### **13.02**

Le comité se réunit pendant les heures normales de travail et les représentants du Syndicat y siègent sans perte de traitement et sont réputés au travail.

Ce comité se réunit selon les besoins et sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties, et adopte toute procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne.

### **13.03**

Le comité dispose de l'ensemble des mandats des différents comités prévus à la convention collective à l'exception du comité de santé et de sécurité du travail ou de tout autre comité entendu entre les parties.

## **ARTICLE 14 AFFICHAGE SYNDICAL**

### **14.01**

Dans les bureaux où travaille au moins un (1) salarié, le Syndicat affiche sur un tableau situé aux divers endroits désignés par l'Employeur et accessibles à tous les salariés des avis officiels relatifs à ses affaires syndicales, sociales et culturelles excluant tout texte de nature politique.

Le Syndicat peut aussi transmettre de l'information concernant le Syndicat par tout moyen électronique approprié de façon et à fréquence raisonnable.

Le Syndicat reconnaît que l'Employeur peut aussi afficher des avis à l'intention des salariés ainsi que d'autres annonces officielles sur les mêmes tableaux.

### **14.02**

Le Syndicat transmet au Service des ressources humaines, dans un délai de vingt-quatre (24) heures, une copie de tout document affiché ou transmis électroniquement par le biais des équipements de l'Employeur.

## **ARTICLE 15 SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL**

### **15.01**

Tout salarié a droit à un milieu de travail qui respecte sa santé physique et psychologique, sa sécurité et son intégrité physique.

L'Employeur s'engage à maintenir des conditions convenables de sécurité, d'hygiène, d'aération, de chauffage, d'humidité et d'éclairage dans les endroits de travail et se conformera à tous les règlements prescrits par la loi en matière de sécurité, d'hygiène et de santé de ses salariés notamment la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q., c. S-2.1).

### **15.02**

L'Employeur et le Syndicat s'entendent mutuellement à coopérer dans le but de prévenir les accidents du travail et promouvoir la sécurité et la santé des salariés.

### **15.03**

- a) Lorsque nécessaire, l'Employeur doit immédiatement donner les premiers secours et, s'il y a lieu, faire transporter, à ses propres frais, chez un professionnel de la santé ou dans un établissement de la santé ou à la résidence du travailleur, les salariés victimes d'un accident du travail ou ceux devenus subitement et gravement malades durant l'horaire de travail.
- b) L'Employeur fait parvenir au Syndicat, dès la connaissance de l'événement, toute l'information relative à chaque accident du travail ou maladie professionnelle.

## **15.04**

Malgré les dispositions contraires ou incompatibles, le salarié qui se porte volontaire pour suivre le cours de secourisme offert dans le cadre de son travail ou du programme des mesures d'urgence, voit son horaire modifié en fonction des heures auxquelles le cours de secourisme est dispensé, après entente avec son supérieur.

Lorsque la durée du cours de secourisme est inférieure ou supérieure au nombre d'heures que le salarié aurait normalement travaillées, compte tenu de son horaire, celui-ci est autorisé à effectuer l'équivalent du nombre d'heures manquant ou à reprendre l'équivalent du nombre d'heures en trop à une date ultérieure, après entente avec son supérieur.

Lorsque le salarié doit suivre le cours de secourisme une journée où il est en congé hebdomadaire, celui-ci est également autorisé à reprendre le congé à une date ultérieure après entente avec son supérieur.

## **15.05 Notion d'établissement**

Les parties s'entendent que le certificat d'accréditation tient lieu d'établissement pour le fonctionnement en santé et sécurité du travail et que toutes les activités de l'Employeur reliées au certificat d'accréditation sont couvertes par le présent article.

## **15.06 Comité de santé et de sécurité du travail**

L'Employeur et le Syndicat conviennent de maintenir un comité de santé et de sécurité du travail afin que soient pris paritairement en considération les problèmes de santé et de sécurité du travail et que des recommandations soient mises en place.

## **15.07**

Le comité de santé et de sécurité du travail est composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants désignés par le Syndicat.

## **15.08 Mandat**

Le comité de santé et de sécurité du travail a pour mandat :

1. d'approuver le(s) programme(s) de santé élaboré(s), s'il y a lieu;
2. d'établir, au sein du ou des programme(s) de prévention, le(s) programme(s) de formation et d'information en matière de santé et sécurité du travail;
3. de choisir les moyens et les équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés aux besoins des salariés de l'établissement;
4. de prendre connaissance des autres éléments du programme de prévention et de faire des recommandations à l'Employeur;
5. de participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail exécuté par les salariés de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail;
6. de tenir des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer;
7. de recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles

de causer un accident de travail ou une maladie professionnelle et soumettre les recommandations appropriées à l'Employeur et à la Commission (CSST);

8. de recevoir les suggestions et les plaintes des salariés, du Syndicat et de l'Employeur relatives à la santé et à la sécurité du travail, de les prendre en considération, de les conserver et d'y répondre;
9. de recevoir et d'étudier les rapports d'inspections effectuées dans l'établissement;
10. de recevoir et d'étudier les travaux du représentant à la prévention.

### **15.09**

Le comité se réunit pendant les heures normales de travail et les représentants du Syndicat y siègent sans perte de salaire et sont réputés au travail.

### **15.10**

Ce comité se réunit tous les trois (3) mois ou selon les besoins et sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties, et adopte toute procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne.

### **15.11**

Le Syndicat doit informer le Service des ressources humaines des noms des représentants syndicaux qui doivent être libérés pour se présenter aux réunions du comité de santé et de sécurité du travail au moins une (1) semaine à l'avance. Le Service des ressources humaines doit informer le supérieur de la libération des représentants.

## **15.12 Réunion élargie**

Sur demande de l'une ou l'autre des deux (2) parties, une réunion spéciale du comité peut être élargie aux autres unités syndicales pour un sujet d'intérêt commun.

Une telle réunion élargie demeure alors uniquement consultative.

## **15.13 Représentant à la prévention**

### **a) Désignation**

Le représentant à la prévention est choisi par le Syndicat. L'Employeur est consulté sur ce choix et avisé sur les interventions à réaliser.

### **b) Libération**

Le représentant à la prévention désigné par le Syndicat bénéficie de libération conformément au paragraphe 5.04 afin de lui permettre d'exercer les fonctions qui lui sont dévolues dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. La libération est utilisée en conformité avec le présent article.

## **ARTICLE 16 MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES**

### **16.01**

- a) Aucun rapport défavorable, aucun avis administratif qui lui est spécifiquement adressé, aucune mesure disciplinaire ne doivent être versés au dossier du salarié sans que ce dernier n'en ait reçu copie au préalable et qu'il n'ait été appelé à certifier par sa signature qu'il l'a reçue. S'il refuse de

signer, l'Employeur n'est pas tenu de se conformer à cette obligation.

L'Employeur s'engage à transmettre au Syndicat copie de tout document versé au dossier du salarié, et ce, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la signification à ce dernier.

- b) Le salarié qui reçoit un avis disciplinaire peut, s'il le désire, comparaître devant le Service des ressources humaines dans les trois (3) jours ouvrables suivant la réception de cet avis écrit, afin de donner sa version des faits. Le salarié peut, s'il le désire, être accompagné d'un représentant du Syndicat.
- c) Tout dossier de mesures administratives ou disciplinaires pouvant entraîner une suspension ou un congédiement doit être préalablement enquêté par l'Employeur. Si l'enquête exige de retirer le salarié de son poste de travail, ce dernier peut être affecté à un autre poste ou être suspendu avec solde pour la durée de l'enquête. Malgré les dispositions précédentes, si les événements reprochés sont d'une telle gravité qu'ils exigent une action immédiate, l'Employeur peut suspendre immédiatement, et ce, sans solde, le salarié. Les résultats de l'enquête doivent être connus et une décision doit être prise dans un délai maximum de trente (30) jours ouvrables. Cependant, les parties peuvent convenir d'une extension de délai.
- d) Lorsque la mesure disciplinaire recommandée est une suspension ou un congédiement, l'avis doit préciser les motifs et les faits reprochés qui justifient la mesure.

## **16.02**

Si la procédure décrite au paragraphe 16.01 n'a pas été suivie, il y a défaut de forme et aucun des rapports ou avis versés au dossier ne peuvent être invoqués contre le salarié concerné.

### **16.03**

Les mesures disciplinaires antérieures ou les rapports défavorables antérieurs d'un salarié ne peuvent être invoqués et doivent être retirés du dossier du salarié, si la dernière mesure disciplinaire ou le dernier rapport à son dossier date de plus de vingt-quatre (24) mois.

### **16.04**

Tout rapport défavorable, avis administratif, ou mesure disciplinaire ne comportant pas de suspension est réputé contesté. Cependant, le dossier pourra et devrait être discuté à la prochaine rencontre de comité de relations de travail afin d'assurer un suivi.

### **16.05**

Une suspension n'interrompt pas le service du salarié.

### **16.06**

Le salarié désirant consulter son dossier personnel en fait la demande au responsable désigné de l'Employeur qui lui fixe un rendez-vous à cette fin dans les cinq (5) jours suivants. Cette consultation se fait en présence d'un représentant désigné de l'Employeur. Le salarié peut se présenter à ce rendez-vous seul ou accompagné d'un représentant syndical.

### **16.07**

Aucune action disciplinaire ne peut être prise à la suite d'une plainte portée par une personne autre qu'un supérieur hiérarchique du salarié, à moins qu'une enquête préalable n'ait prouvé la véracité des faits allégués par ladite personne. La plainte est considérée nulle et non avenue si elle n'est pas fondée.

## **ARTICLE 17 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL**

### **17.01 Horaire normal de travail**

- a) La semaine normale de travail de tout salarié est de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours ouvrables consécutifs, du lundi au vendredi inclusivement.
- b) Les heures normales quotidiennes de travail sont réparties comme suit : de 8 h 30 à 16 h 30 moins une (1) heure pour le repas, non rémunérée.
- c) Tout horaire pour un salarié auxiliaire ou à temps partiel doit comporter un minimum de quatre (4) heures consécutives par jour de travail.

### **17.02 Semaine de travail flexible**

Les horaires flexibles ne doivent pas entraver l'efficacité des services de l'Employeur.

- a) Sur demande écrite par le salarié au directeur du Service en question, l'Employeur peut s'entendre sur un horaire différent avec n'importe quel salarié, à condition que la semaine de trente-cinq (35) heures soit maintenue.
- b) L'amplitude pour la semaine flexible de travail débute à 7 h et se termine à 18 h, du lundi au vendredi.
- c) Il est entendu que le nombre de salariés requis peut être ajusté au besoin. L'Employeur détermine, en tenant compte, si possible, d'un principe de rotation équitable ou d'une variation des jours pendant la semaine, les personnes dont les services sont requis.
- d) Toute mésentente au sujet de l'horaire de semaine de travail

flexible devra être soumise au comité de relations de travail et ne pourra faire l'objet d'un grief.

- e) L'horaire flexible ne s'applique pas aux salariées qui ont un horaire particulier comme défini au présent article.

### **17.03 Horaire flexible estival**

- a) L'Employeur pourra, à sa discrétion, instituer un horaire flexible estival pour les salariés, en tenant compte de la semaine de trente-cinq (35) heures.
- b) L'horaire flexible estival peut s'appliquer à tous les salariés dès le jour de la fête des Patriotes jusqu'à la fête du Travail.
- c) Les retards et les départs hâtifs sont considérés comme des absences sans autorisation lorsque le salarié doit être présent au travail.
- d) L'horaire flexible est mis en place selon les modalités suivantes.

#### **Plages fixes**

Les plages fixes représentent la période de la journée où la présence au travail de tous les salariés est requise.

Lundi – vendredi : 9 h à 16 h.

#### **Plages mobiles**

Les plages mobiles représentent les périodes de la journée où la présence au travail est facultative.

Lundi – vendredi : 7 h à 9 h;

Lundi – vendredi : 11 h 30 à 13 h 30;

Lundi – vendredi : 16 h à 18 h.

- e) Tous les horaires doivent être approuvés par le directeur de Service. La période de repas doit être d'un minimum de trente (30) minutes. Les salariés qui désirent modifier leur horaire doivent en faire la demande dix (10) jours avant le début de la période estivale et à chaque mois par la suite. L'Employeur doit faire connaître sa décision cinq (5) jours avant le début du mois.
- f) Les salariés peuvent choisir de prendre un (1) jour de congé par deux (2) semaines ou un (1) jour de congé par semaine ou une demi-journée (1/2) par semaine.
- g) Il est entendu que le nombre de salariés requis peut être ajusté au besoin. L'Employeur détermine, en tenant compte si possible d'un principe de rotation équitable, les personnes dont les services sont requis.
- h) Toute mésentente au sujet de l'horaire de semaine de travail flexible estivale devra être soumise au comité de relations de travail et ne pourra faire l'objet d'un grief.
- i) L'horaire flexible estival ne s'applique pas aux salariés qui ont un horaire particulier comme défini au présent article.

## **HORAIRES PARTICULIERS**

### **17.04 Pour les salariés travaillant à la bibliothèque**

- a) L'horaire des salariés à la bibliothèque s'applique aux salariés qui ne travaillent pas selon la semaine normale de travail comme définie à l'alinéa a) du paragraphe 17.01.
- b) L'horaire de travail à temps complet est de trente-cinq (35) heures par semaine. L'horaire de travail à temps partiel est d'un minimum de vingt et une (21) heures par semaine.

Les quarts de travail sont de sept (7) heures soit de :

- 10 h à 18 h;
- 12 h à 20 h;
- 14 h 15 à 22 h 15.

Le quart de travail comprend une période de repas de soixante (60) minutes non rémunérées.

- c) Les horaires à temps complet doivent comporter cinq (5) jours de travail consécutifs, dont une (1) ou deux (2) soirées maximum et un (1) jour de fin de semaine.
- d) Les horaires de travail à temps partiel doivent comporter des quarts de travail de sept (7) heures consécutives dont deux (2) soirées et un (1) jour de fin de semaine. L'horaire de travail doit comporter deux (2) jours complets et continus de repos par semaine.
- e) L'Employeur affiche les quarts de travail disponibles à compter de la première semaine des mois d'août, de décembre et d'avril de chaque année. Les salariés choisissent par ordre d'ancienneté leur horaire selon les critères énoncés à l'alinéa d) précité, et ce, au cours des trois (3) semaines suivantes. Ils entrent en vigueur à compter du premier lundi des mois de septembre, de janvier et de mai et ils le demeurent jusqu'à ce que de nouveaux horaires entrent en vigueur.
- f) Le salarié peut, avec la permission de son supérieur immédiat, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, s'entendre avec un autre salarié pour échanger son quart de travail ou se faire remplacer par un autre salarié détenant un bloc d'heures. Ce privilège est accordé à la condition que ce remplacement n'entraîne aucun supplément additionnel et aucune compensation de quelque nature qu'elle soit pour l'Employeur.

## **17.05 Pour les salariés travaillant au Service de la sécurité publique**

- a) La semaine normale de travail des salariés est de quarante (40) heures par semaine réparties en cinq (5) journées de huit (8) heures, incluant une période de repas de trente (30) minutes. La période de repas peut être modifiée ou suspendue en cas de situation d'urgence comme un accident, un incendie ou l'obstruction de la voie publique.

L'horaire de travail doit comporter deux (2) jours complets et continus de repos par semaine. Le salarié n'est pas soumis à plus de deux (2) quarts de travail différents par semaine, sauf avec le consentement de ce dernier.

- b) Les quarts de travail sont les suivants :

- 23 h à 7 h;
- 0 h à 8 h;
- 7 h à 15 h;
- 8 h à 16 h;
- 15 h à 23 h;
- 16 h à 0 h.

Afin d'assurer une protection adéquate du territoire, l'Employeur s'engage à faire tous les efforts nécessaires pour que deux (2) salariés de la sécurité publique soient en poste en tout temps.

Pour le lieutenant, l'horaire de travail est du lundi au vendredi, entre 7 h et 18 h. Ce quart de travail est d'une durée de huit (8) heures continues de travail incluant une période de repas de trente (30) minutes. Tout changement d'horaire dans la plage décrite doit être précédé d'un avis écrit de trente (30) jours à cet effet.

- c) L'Employeur affiche les horaires de travail par emploi dans la première semaine des mois d'août et de février de chaque année. Ils entrent en vigueur à compter du premier lundi des mois de septembre et de mars et ils le demeurent jusqu'à ce que de nouveaux horaires entrent en vigueur. Les salariés choisissent leur horaire par ordre d'ancienneté, selon leur emploi.
- d) Les salariés peuvent, en remplissant le formulaire prévu à cet effet, procéder à un échange de quart de travail avec le consentement du directeur du Service ou de son représentant. Ce privilège est accordé à la condition que ce remplacement n'entraîne aucun supplément et aucune compensation de quelque nature qu'elle soit pour l'Employeur.

#### **17.06 Pour les salariés travaillant aux télécommunications**

- a) La semaine normale de travail des salariés est de quarante (40) heures par semaine réparties en cinq (5) journées de huit (8) heures, incluant une période de repas de soixante (60) minutes.

L'horaire de travail doit comporter deux (2) jours complets et continus de repos par semaine. Le salarié n'est pas soumis à plus de deux (2) quarts de travail différents par semaine, sauf avec le consentement de ce dernier.

- b) Les quarts de travail sont les suivants :
- 23 h à 7 h;
  - 7 h à 15 h;
  - 15 h à 23 h.

Pour le préposé principal aux télécommunications, l'horaire de travail est du lundi au vendredi de 7 h à 15 h.



## **17.08 Modification des horaires**

Lorsque l'Employeur désire modifier un horaire particulier précédemment décrit, il doit y avoir entente entre l'Employeur et le Syndicat.

## **ARTICLE 18 ANCIENNETÉ**

### **18.01 Acquisition du droit d'ancienneté**

L'ancienneté s'acquiert dès qu'un salarié a terminé sa période d'essai. Lorsque le salarié a ainsi terminé sa période d'essai, sa date d'ancienneté est rétroactive à sa première date d'embauche comme salarié.

### **18.02 Maintien de l'ancienneté**

Les raisons d'absence suivantes n'interrompent d'aucune manière l'accumulation et le maintien de l'ancienneté du salarié :

- a) absence, avec ou sans traitement, causée par maladie ou accident;
- b) autre absence ou congé, avec ou sans traitement, autorisé(e) par la convention collective ou par l'Employeur, selon le cas;
- c) absence pour activités syndicales et professionnelles certifiée par le Syndicat;
- d) la mise à pied de moins de douze (12) mois;
- e) lorsque l'Employeur nomme temporairement un salarié à un emploi hors de l'unité d'accréditation pour une période n'excédant pas dix-huit (18) mois.

### **18.03 Perte d'ancienneté**

Le salarié perd son droit d'ancienneté pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- a) s'il quitte le service de l'Employeur de son plein gré;
- b) congédiement;
- c) départ à la retraite;
- d) une absence non motivée pendant dix (10) jours ouvrables consécutifs ou plus sera considérée comme une démission;
- e) celui qui refuse à deux (2) reprises un poste qui lui est offert en fonction de son droit de rappel au travail ou qui après avoir accepté un poste omet de se présenter au travail;
- f) lors de l'attribution de bloc d'heures, celui qui refuse pendant deux (2) trimestres consécutifs un bloc qui lui est offert en fonction de son ancienneté, et qui, pendant la même période, n'est pas rappelé au travail par l'Employeur.

### **18.04**

- a) Pour les besoins de l'application de la convention collective, lorsque deux (2) salariés auront la même date d'ancienneté, le facteur déterminant sera établi par ordre alphabétique les années paires et par ordre inverse les années impaires.
- b) Lorsque deux (2) salariés ou plus ont la même date d'ancienneté, lors du comblement de poste vacant, le facteur déterminant sera la qualification professionnelle du salarié.

## **18.05**

- a) Au cours du mois de mars de chaque année, l'Employeur informe, par un avis à cet effet, chaque salarié de sa date d'ancienneté et en transmet copie au Syndicat.
- b) Tout changement de date d'ancienneté doit être communiqué au salarié concerné et au Syndicat.

## **ARTICLE 19 COMPLEMENT DE POSTES**

Les parties conviennent que les principes suivants s'appliquent pour les comblements de postes; tout poste vacant sera pourvu par le salarié ayant complété sa période d'essai à la suite de son embauche, détenant le plus d'ancienneté et possédant les exigences normalisées de l'emploi.

### **19.01 Délais de comblement et affichage**

- a) Lorsqu'un poste d'un emploi devient vacant de façon permanente ou est nouvellement créé, l'Employeur s'engage à afficher un avis de poste vacant dans un délai maximum de soixante (60) jours ouvrables de la vacance ou de la création du poste. Si l'Employeur devance un affichage de poste (avant que le poste soit vacant), les délais sont comptabilisés à compter de la date effective de la vacance.

Si la nomination d'un salarié au service de l'Employeur ou inscrit sur la liste de rappel survient au-delà d'un délai de cinq (5) mois de la vacance du poste, celle-ci rétroagit au terme de ladite période.

- b) Tout poste vacant de façon temporaire pour une durée supérieure à vingt (20) jours ouvrables doit être pourvu selon les dispositions du paragraphe 19.02.

Un poste vacant temporairement est :

1. un poste devenu vacant par l'absence d'un salarié qui doit éventuellement revenir à son poste. Ceci inclut la partie sans solde d'un congé à temps partiel;
  2. un poste permanent devenu vacant pour une période n'excédant pas soixante (60) jours ouvrables;
  3. un poste créé temporairement en vertu des dispositions de la convention collective.
- c) Malgré l'alinéa b) précité, pour les vingt (20) premiers jours ouvrables de la vacance d'un poste, l'Employeur peut nommer le salarié de son choix.

## **19.02 Affichage de postes vacants**

- a) L'Employeur affiche, pendant cinq (5) jours ouvrables, tous les avis de postes vacants dans tous les bureaux où travaille au moins un (1) salarié. Tel avis doit comporter les renseignements suivants :
- le titre de l'emploi et du poste;
  - l'unité administrative;
  - le numéro du poste (les avis de postes vacants à pourvoir font l'objet d'une numérotation consécutive);
  - l'affectation : permanente ou temporaire;
  - le statut du poste;
  - le lieu de travail;
  - l'horaire de travail;
  - le groupe de traitement;
  - la description des tâches;
  - les exigences normalisées selon la description d'emploi;
  - si requis, la nature de l'examen que l'Employeur exige et ce qu'il entend vérifier par ce moyen;
  - nom de la personne désignée pour recevoir les candidatures.

## b) **Procédure**

Tous les salariés intéressés à occuper ce poste, incluant ceux désirant muter d'un poste de son emploi à un autre, doivent remplir le formulaire de l'Employeur prévu à cet effet ainsi que son *curriculum vitae* (CV) et le remettre à la personne désignée sur l'avis de poste vacant, à l'intérieur du délai prévu.

## c) **Dispositions pour le salarié absent**

1. L'Employeur doit s'assurer de faire parvenir une copie de l'affichage aux salariés absents, au moment de l'affichage, en raison d'un congé prévu à la convention collective, à l'exception du salarié en congé sans solde ou en congé à traitement différé.
2. Le salarié désirant poser sa candidature doit transmettre une demande à cet effet dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception de l'avis à son domicile selon la dernière adresse fournie à l'Employeur.
3. L'Employeur accepte la candidature d'un salarié qui, au moment de l'affichage, était absent en raison de vacances annuelles. Le salarié doit cependant transmettre une demande écrite à cet effet à la personne désignée sur l'avis dans les cinq (5) jours ouvrables de son retour de vacances.

## d) **Nomination du salarié**

1. L'Employeur doit procéder à la nomination temporaire ou permanente dans les dix (10) jours qui suivent la fin du délai prévu pour l'affichage ou du retour du salarié en vacances annuelles au moment de l'affichage. Ce délai prolonge d'autant celui prévu à l'alinéa c) du paragraphe 19.01.

2. Lorsque le processus de nomination temporaire ou permanente est complété, l'Employeur affiche un avis de nomination indiquant le nom du salarié choisi et copie est envoyée au Syndicat, et ce, dans un délai de dix (10) jours. Ce délai peut être prolongé après entente avec le Syndicat.
3. Le salarié ainsi nommé doit occuper son nouveau poste dans le mois suivant sa nomination et recevoir le traitement s'y rattachant dès qu'il occupe le poste, sauf s'il est absent pour un des motifs prévus à la convention collective. Ces conditions s'appliquent dès le retour au travail du salarié.

#### e) **Refus de mutation ou promotion**

Advenant qu'un salarié se voit refuser sa demande de mutation ou de promotion, il peut en appeler de la décision auprès du comité de relations de travail. Si le désaccord persiste, la procédure sommaire de grief prévue au paragraphe 22.06 s'applique. L'Employeur assume le fardeau de la preuve de démontrer que le salarié est incapable de remplir les exigences normalisées du poste.

Dans le cas où un grief est déposé, l'Employeur transmet au Syndicat la liste des salariés ayant posé leur candidature et la date d'ancienneté de chacun.

### **19.03 Examen**

- a) L'examen mentionné à l'alinéa a) du paragraphe 19.02 doit être pertinent et être en relation, d'une part avec la nature des tâches et d'autre part avec l'expérience requise pour l'emploi.

Une fiche d'examen détaillant les différentes étapes du processus d'examen et les éléments qui seront mesurés à chacune des étapes ainsi que la note de passage doivent être fournis aux candidats. Tous les candidats respectant les exigences normalisées doivent être convoqués pour l'examen.

- b) Le salarié qui a échoué à un examen en est informé par écrit. L'Employeur doit fournir la copie de l'examen du salarié et les renseignements sur les motifs de son échec. Le salarié peut en appeler dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception de la décision de l'Employeur. Le sujet est discuté au comité de relations de travail. Si le salarié n'est pas satisfait des motifs évoqués lors de cette rencontre, il peut en appeler selon la procédure sommaire d'arbitrage prévue au paragraphe 22.06. La charge de la preuve incombe à l'Employeur.
- c) Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le résultat de l'examen, l'Employeur transmet au Syndicat la liste d'éligibilité de cet emploi. Cette liste demeure en vigueur pour une période de deux (2) ans, sauf dans le cas où cet emploi est réévalué à la hausse.

#### **19.04 Reconnaissance**

- a) Pour pourvoir un poste vacant, les qualifications et l'expérience acquises aux différents postes occupés par le salarié sont considérées comme telles compte tenu de la description d'emploi et des spécifications d'emploi.
- b) Un salarié ayant occupé temporairement un emploi pendant plus de six (6) mois, est reconnu répondre aux exigences normalisées de l'emploi. Toutefois, le paragraphe 1.08 de l'annexe «H» ne s'applique pas.

## **19.05 Éligibilité à un emploi**

- a) Le salarié qui a subi avec succès un examen prescrit par l'Employeur devient éligible à l'emploi pour une période de deux (2) ans ou jusqu'à ce qu'il soit nommé ou promu à cet emploi, selon la première éventualité.
- b) Personne ne peut être nommé ou promu à un emploi à titre permanent, à moins de satisfaire aux exigences normalisées. Cependant, ces exigences ne s'appliquent pas dans le cas d'affectation à la suite de l'application des dispositions des articles 11, 24 et 25.

## **19.06 Étapes d'affectation permanente**

À la suite de l'affichage, tout poste vacant ou nouvellement créé est octroyé en permanence, selon les étapes suivantes.

1. Le salarié qui doit être réaffecté à la suite de l'application de l'article 24, c'est-à-dire celui qui n'est plus invalide au sens de la convention collective, mais qui ne peut occuper l'emploi qu'il détenait auparavant.
2. Le salarié qui doit être réaffecté à la suite de l'application de l'article 25.
3. Le salarié qui doit être réaffecté à la suite de l'application de l'article 11.
4. Le salarié détenant un poste permanent qui a le plus d'ancienneté et qui respecte les exigences normalisées du poste.
5. Le salarié permanent à temps partiel qui a le plus d'ancienneté et qui respecte les exigences normalisées du poste.

6. Le salarié auxiliaire détenant le plus d'ancienneté et qui respecte les exigences normalisées du poste.

### **19.07 Étapes d'affectation temporaire**

À la suite de l'affichage, l'Employeur octroie le poste selon les étapes suivantes.

1. Le salarié détenant un poste permanent qui a le plus d'ancienneté et qui respecte les exigences normalisées du poste.
2. Le salarié permanent à temps partiel qui a le plus d'ancienneté et qui respecte les exigences normalisées du poste.
3. Le salarié auxiliaire qui a le plus d'ancienneté et qui respecte les exigences normalisées du poste.

### **19.08 Affectation**

- a) Le candidat choisi bénéficie d'une période d'essai et de formation maximale de quatre (4) mois afin de lui permettre de se familiariser avec le nouveau poste.
- b) Pendant cette période, si le salarié le désire ou s'il ne peut remplir les attributions du poste auquel il est affecté, il réintègre son poste ou celui d'un emploi équivalent, si son ancien poste a été aboli.

Dans le cas où l'Employeur décide de réintégrer le salarié à son ancien poste, les raisons et la date de cette réintégration sont fournies par écrit au Syndicat.

Lorsque le salarié réintègre son ancien poste, il reçoit alors le traitement qu'il recevait ou qu'il aurait reçu s'il était demeuré en poste sans perdre aucun des avantages.

## **19.09 Traitement**

Le salarié qui, durant une semaine, travaille à différents postes reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré, pourvu qu'il l'ait occupé durant la moitié de la semaine normale de travail.

Le salarié qui travaille à un autre ou à différents poste(s) reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré pour les heures travaillées à ce poste, pourvu qu'il l'ait occupé au moins une (1) heure continue.

Lorsqu'un salarié remplit temporairement, à la demande de l'Employeur, un poste d'un groupe de traitement inférieur, il reçoit, pour la durée de ce travail, son salaire régulier.

### **a) Traitement à la suite d'une affectation**

Le salarié muté conserve le traitement qu'il avait et les heures accomplies dans son ancien emploi sont considérées aux fins d'augmentation d'échelon.

Le salarié promu à un poste permanent ou temporaire voit son salaire établi à partir du traitement de l'emploi qu'il occupe auquel on ajoute la valeur de l'échelon du nouveau groupe de traitement. À partir du résultat ainsi obtenu, le traitement est fixé à l'échelon immédiatement supérieur. Le salarié reçoit au moins le minimum de l'échelle de traitement de son nouvel emploi.

Le salarié qui avait déjà bénéficié d'un (1) ou de plusieurs avancement(s) d'échelon dans cet emploi les conserve. Tout cumul d'heures déjà accomplies dans cet emploi est considéré aux fins d'augmentation d'échelon.

## **b) Affectation temporaire**

Durant une affectation temporaire, le salarié reçoit pendant toute la durée de son affectation le salaire tel qu'établi à l'alinéa précédent ainsi que les augmentations d'échelon à la date de la nomination temporaire. Les échelons auxquels il aurait droit à son emploi d'origine lui sont aussi reconnus.

## **c) Affectation permanente**

1. À la suite d'une affectation permanente, le salarié reçoit le salaire tel qu'établi à l'alinéa a).
2. Le salarié reçoit les augmentations d'échelon à la date anniversaire de la nomination.
3. Si l'affectation permanente d'un salarié nommé temporairement selon le paragraphe 19.07 suit immédiatement cette affectation temporaire à un poste du même emploi, ou dès qu'il est définitivement établi que le salarié remplacé ne revient pas ou que le poste est créé en permanence, la nomination permanente du salarié remplaçant est rétroactive à la première journée d'occupation continue.

## **19.10**

### **a) L'Employeur transmet au Syndicat :**

- copie de toute décision, toute liste ou tout mémo relatifs à l'abolition de postes ou d'emplois, nomination, affectation, promotion, mutation, démission, suspension, congédiement du ou des salarié(s) régi(s) par la présente convention collective;

- deux (2) fois l’an, soit entre le 1<sup>er</sup> et le 15 janvier et entre le 1<sup>er</sup> et le 15 septembre, copie de l’organigramme des postes et des titulaires.

b) Les renseignements, ci-dessus mentionnés, doivent être transmis au Syndicat dès que disponibles.

## **ARTICLE 20 DESCRIPTIONS, ÉVALUATIONS DES EMPLOIS ET ASSIGNATIONS**

UNE RÉVISION DU TEXTE DEVRA ÊTRE EFFECTUÉE POUR TENIR COMPTE DES TRAVAUX SUR L’ÉQUITÉ SALARIALE ET DE SON MAINTIEN AINSI QUE POUR INCLURE LE NOUVEAU PLAN D’ÉVALUATION QUI SERA MIS EN PLACE SANS BIAIS DISCRIMINATOIRE CONFORMÉMENT À LA *LOI SUR L’ÉQUITÉ SALARIALE*.

### **20.01**

- a) Les descriptions d’emplois apparaissant à l’annexe «B» énumèrent les éléments généraux nécessaires pour illustrer les principales tâches d’un emploi, telles descriptions ne devant pas être considérées comme un énoncé détaillé et complet des tâches pouvant être confiées à un salarié accomplissant tel emploi. Toute tâche ayant une influence sur l’évaluation doit apparaître à la description.
- b) L’Employeur se réserve le droit d’établir, pour les avis de concours s’adressant aux candidats de l’extérieur, des qualifications d’emploi différentes de celles déterminées aux fins d’évaluation, dans la mesure où elles n’auraient pas pour effet de modifier à la hausse le groupe de traitement de l’emploi.
- c) Dès l’embauche ou la promotion d’un salarié, l’Employeur lui transmet une copie de sa description d’emploi.

## 20.02

La description, l'évaluation et le classement de tout nouvel emploi ou tout emploi modifié, ou mis à jour après le 1<sup>er</sup> janvier 2006 de la présente convention sont réalisés selon le *Manuel conjoint de classification des emplois* constituant l'annexe «I».

## 20.03

À compter de la date de signature de la présente convention collective, les descriptions, les évaluations et le classement de tous les emplois apparaissant à l'annexe «A-1» demeurent inchangés. Seuls les nouveaux emplois qui sont créés ou modifiés ou mis à jour doivent être soumis au comité mixte d'évaluation des emplois, comme prévu au *Manuel conjoint d'évaluation des emplois*.

## 20.04

- a) L'Employeur et le Syndicat conviennent de maintenir un comité mixte d'évaluation des emplois composé de trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) représentants du Syndicat afin de discuter des descriptions des nouveaux emplois, des emplois modifiés ou des mises à jour, d'en déterminer l'évaluation et le classement, et ce, conformément aux dispositions du *Manuel conjoint de classification des emplois* constituant l'annexe «I» des présentes.

Les parties peuvent s'adjoindre toute personne ressource utile aux fins de discussion. Les honoraires de ces personnes sont à la charge de la partie qui a requis leurs services.

- b) Le comité se réunit pendant les heures normales de travail et les représentants qui y siègent sont réputés au travail lors de ces réunions. Les représentants du Syndicat siégeant à

ce comité mixte peuvent procéder à des enquêtes sur les lieux de travail en présence des salariés concernés après en avoir avisé l'Employeur, au moins quarante-huit (48) heures à l'avance. Les représentants autorisés à faire ces enquêtes sont ceux libérés en vertu du paragraphe 5.04 de la convention collective.

## **20.05**

Lorsque l'Employeur avise le Syndicat de son intention de créer un nouvel emploi, de modifier ou de mettre à jour un emploi, il convoque le Syndicat à une rencontre du comité. Les parties conviennent de finaliser le dossier dans les trois (3) mois de la rencontre.

## **20.06**

À défaut de l'avis prévu au paragraphe 20.05, si un emploi a été modifié, le Syndicat convoque l'Employeur. La demande de révision soumise au comité mixte d'évaluation doit faire état de façon aussi juste que possible des changements apportés au contenu de l'emploi ou aux conditions dans lesquelles il s'exécute ainsi que de leur impact respectif sur les facteurs d'évaluation.

## **20.07**

Une rencontre du comité d'évaluation des emplois doit se tenir dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la convocation de l'une ou l'autre des parties. L'Employeur rédige et fait parvenir au Syndicat copie du procès-verbal qui fait foi, s'il y a lieu, de la demande de révision.

## 20.08

- a) À défaut d'entente quant à la description ou à l'évaluation de tout nouvel emploi, modifié ou mis à jour, le Syndicat peut soumettre le litige à un arbitre unique dont la décision est finale et exécutoire. Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des éléments en litige soulevés au comité d'évaluation selon la preuve présentée par les parties et les règles énoncées dans le *Manuel conjoint de classification des emplois* constituant l'annexe «I» de la présente. Il n'a aucun pouvoir pour prendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent ledit manuel ou toute autre disposition de la convention collective.
- b) Toute décision arbitrale quant à une description d'emploi ne vise qu'à vérifier la concordance entre la description et le travail effectivement accompli par le salarié.
- c) S'il est établi, lors d'un arbitrage, qu'une tâche affectant l'évaluation dudit emploi n'apparaît pas dans la description, bien que les salariés l'accomplissent, l'arbitre a mandat d'inclure cette tâche dans la description. De plus, si cette inclusion a pour effet de modifier l'évaluation de l'emploi, l'arbitre doit aussi rendre une décision à ce sujet.

## 20.09

Toute demande d'arbitrage quant à la description ou à l'évaluation d'un emploi doit être faite dans les trente (30) jours ouvrables suivant la fin du délai prévu au paragraphe 20.05 ou autrement convenu entre les parties et selon la procédure indiquée à l'article 22.

La sentence de l'arbitre ne peut rétroagir au-delà de la date à laquelle le comité mixte d'évaluation des emplois a discuté du dossier pour la première fois.

## 20.10

- a) Aucun comblement permanent ou examen ne peut être tenu à l'égard d'un emploi modifié ou nouvellement créé si la description du contenu ou l'évaluation dudit emploi n'a pas fait l'objet d'une entente au comité mixte d'évaluation des emplois ou d'une sentence arbitrale.
- b) L'Employeur peut pourvoir temporairement les postes d'un nouvel emploi ou qui ont subi des changements et mettre en vigueur son classement dès qu'il a avisé le Syndicat de son intention de créer ou de modifier un emploi.

## 20.11

- a) Si, durant une période de plus de quatre (4) mois continus, des tâches d'un salarié ont été ajoutées ou modifiées de façon à ne plus correspondre à la description de son emploi, le Syndicat peut soumettre un grief à l'Employeur. Ledit grief devra faire état des nouvelles tâches qui entraînent une modification. À défaut d'une réponse dans les quinze (15) jours ouvrables suivants ou si la décision de l'Employeur n'est pas acceptée par le Syndicat, celui-ci peut soumettre le grief à l'arbitrage dans un délai de trente (30) jours ouvrables selon la procédure d'arbitrage prévue à l'article 22.
- b) En cas d'arbitrage, l'arbitre doit rendre sa décision en se basant sur les descriptions d'emplois de l'annexe «B». S'il est établi, lors d'un arbitrage, qu'un élément essentiel d'une tâche affectant l'évaluation n'apparaît pas dans la description d'emploi, bien que le salarié l'accomplisse et demeure tenu de l'accomplir, l'arbitre a pour mandat d'en fixer l'évaluation et d'ordonner à l'Employeur d'inclure cet élément dans la description. La décision de l'arbitre ne peut rétroagir au-delà de quatre (4) mois de la date du dépôt du grief.

## **20.12**

Lors de l'établissement des spécifications d'un emploi, l'Employeur se réserve le droit de demander un diplôme d'études collégiales (DEC) pour cet emploi, lorsque le ministère de l'Éducation dispense le programme de cours approprié.

## **ARTICLE 21 MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

### **21.01**

C'est le ferme désir de l'Employeur et du Syndicat de régler équitablement et dans les plus brefs délais possible, tout grief relatif au traitement et aux conditions de travail.

### **21.02 Préétape**

Tout salarié accompagné du délégué syndical ou du directeur syndical ou, en cas d'incapacité d'agir de ceux-ci, d'un autre représentant syndical, doit, avant de soumettre un grief, rencontrer le Directeur des ressources humaines, lequel peut être accompagné d'une autre personne, pour discuter et essayer de résoudre le problème.

L'Employeur convient de ne pas invoquer de vice de procédure, advenant qu'il n'y ait pas eu de préétape.

La méthode de résolution de problème doit être appliquée pour le déroulement de cette préétape.

### **21.03**

Si la mécontente demeure, à la suite de l'application du paragraphe 21.02, les étapes suivantes s'appliquent.

### a) **Première étape**

Le grief que le Syndicat juge à propos de formuler est soumis par écrit au Directeur du Service des ressources humaines et copie conforme au Directeur général dans les trois (3) mois civils de la date de l'événement qui a donné naissance au grief. Le Directeur des ressources humaines peut convoquer les représentants du Syndicat ou répondre au grief.

### b) **Deuxième étape**

Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente, le Directeur du Service des ressources humaines doit aviser par écrit le Syndicat de la décision de l'Employeur dans un délai de vingt (20) jours ouvrables du dépôt. À défaut d'une réponse dans les délais prévus ou si la décision de l'Employeur n'est pas acceptée par le Syndicat, ce dernier peut soumettre le grief à l'arbitrage selon la procédure indiquée à l'article 22, dans un délai de soixante (60) jours ouvrables de la date du dépôt du grief. Le grief est considéré réglé si le Syndicat fait défaut de saisir un arbitre dans le délai de soixante (60) jours ouvrables de la réception de la lettre mentionnée au présent alinéa.

Le grief devra contenir l'information suivante :

- l'énoncé du grief ainsi que les faits sur lesquels il se base;
- l'action, le correctif ou l'ajustement exigé;
- les noms de toutes les parties – du plaignant (s'il y a lieu), du supérieur immédiat et du représentant syndical.

#### **21.04**

Les limites de temps déterminées au paragraphe précédent sont de rigueur, mais peuvent être prolongées après entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.

Les mêmes délais et la même procédure s'appliquent aux griefs que l'Employeur veut soumettre impliquant un employé, un groupe d'employés ou le Syndicat.

#### **21.05**

Dans les cas de griefs relatifs à l'application des articles 11, 16, 18 et 19, la preuve incombe à l'Employeur.

#### **21.06**

Un salarié qui présente un grief ne doit, en aucune façon, être pénalisé, importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur.

#### **21.07**

L'Employeur et le Syndicat peuvent, d'un commun accord, déroger à la présente procédure.

### **ARTICLE 22 ARBITRAGE**

#### **22.01**

Les griefs sont soumis à un arbitre unique.

- a) Pour les griefs d'évaluation et d'assignation en emploi, l'Employeur et le Syndicat désignent, pour la durée de la présente convention, M. Denis Provençale ou Mme Maureen Flynn pour agir comme arbitres.

- b) Pour les autres griefs, les parties désignent, à tour de rôle, Mme Diane Sabourin et MM. François Hamelin, Mark Abramowitz et Harvey Frumkin.
- c) Les parties peuvent s'entendre pour déférer le grief à un autre des arbitres mentionnés ci-dessus ou à tout autre arbitre ou pour adresser une demande au ministère du Travail afin qu'il en désigne un.

## **22.02**

- a) Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs suivant la lettre et l'esprit de la convention collective. L'arbitre n'a autorité, en aucun cas, pour ajouter, soustraire ou modifier quoi que ce soit dans cette convention collective.
- b) Dans le cas d'une mesure disciplinaire, l'arbitre ne peut considérer comme preuve contre un salarié tout document incriminant de son dossier personnel portant une date antérieure à plus de deux (2) ans à compter de la date de l'incident.
- c) L'arbitre a compétence pour :
  - maintenir ou abroger la mesure disciplinaire;
  - ordonner la réintégration du salarié dans tous ses droits à l'emploi qu'il occupait;
  - décider de toute indemnité, celle-ci ne devant jamais dépasser le total du traitement perdu à moins qu'il n'ordonne le paiement de dommage exemplaire ou d'intérêts.

L'arbitre a aussi compétence pour rendre toute autre décision qui peut lui sembler plus juste dans les circonstances.

- d) Les griefs qui n'étaient pas déposés à un arbitre à la date de la signature de la convention collective seront confiés à tour de rôle aux arbitres mentionnés à l'alinéa b) du paragraphe 22.01.
- e) Aucun grief ne peut être rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure.

### **22.03**

L'arbitre rend la décision dans les trente (30) jours civils qui suivent la dernière journée d'audition.

### **22.04**

La sentence arbitrale est finale et lie les parties. Celles-ci doivent s'y conformer sans délai. Lorsque l'Employeur doit, en vertu d'une sentence arbitrale, rembourser des sommes d'argent à un salarié, tel remboursement s'effectue dans les soixante (60) jours ouvrables de la date de la décision.

### **22.05**

Les honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat. Cependant, les frais relatifs à une remise de date d'audience sont assumés par la partie qui en fait la demande.

### **22.06 Procédure sommaire d'arbitrage**

Malgré ce qui précède, après entente entre les parties, un grief peut être soumis à la procédure sommaire d'arbitrage, de la manière prévue ci-dessous.

- a) L'audition est tenue devant Mme Joëlle L'Heureux et M. Serge Breault, et ce, à tour de rôle.

- b) L'audition des griefs soumis à cette procédure est limitée à une (1) journée par grief. Aucune sentence arbitrale ou note écrite ne peut être déposée lors de l'audition. De plus, aucun expert ne peut être appelé à témoigner.
- c) L'arbitre doit entendre le grief sur le fond à moins qu'il ne donne droit à une objection préliminaire soulevée par l'une ou l'autre des parties.
- d) La décision de l'arbitre constitue un cas d'espèce et ne crée aucun précédent.
- e) L'arbitre doit tenir l'audition dans les dix (10) jours suivant la date où il est saisi du grief et doit rendre sa décision, par écrit, dans les dix (10) jours suivants.

## **ARTICLE 23 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE**

### **23.01**

- a) Les heures supplémentaires sont rémunérées à cent cinquante pour cent (150 %) du taux horaire normal du traitement du salarié concerné.
- b) Cependant pour les heures supplémentaires effectuées un dimanche, les heures supplémentaires sont rémunérées à deux cents pour cent (200 %) du taux horaire normal.
- c) Dans le cas d'un salarié ne bénéficiant pas, au cours d'une semaine, d'un jour de congé hebdomadaire le dimanche, son deuxième (2<sup>e</sup>) jour de congé hebdomadaire est considéré comme un dimanche aux fins du paiement du travail supplémentaire.

## 23.02

Le salarié qui effectue des heures supplémentaires peut, à sa demande et moyennant le consentement préalable de la direction concernée, être compensé en heures plutôt qu'en argent, et ce, selon le taux applicable. Si tel est le cas, les dispositions suivantes s'appliquent.

- a) Le salarié peut accumuler annuellement jusqu'à concurrence du quadruple du total des heures normales de travail prévues pour son emploi dans une (1) semaine.
- b) Les moments de la reprise en temps des heures ainsi accumulées sont déterminés au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, après entente avec le supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans raison valable et durent au minimum une (1) heure.
- c) Sous réserve des alinéas précédents, le temps accumulé et non remis au 30 avril d'une (1) année peut être, soit reporté d'année en année ou être versé dans sa banque cumulative de temps ou payé sur demande du salarié, au taux en vigueur au moment où il a effectué les heures supplémentaires. Dans le cas d'un report de solde d'heures supplémentaires accumulées, le crédit est débité du maximum annuel prévu à l'alinéa a).

## 23.03

Les heures supplémentaires sont accomplies par le salarié qui exécute ordinairement la tâche pour laquelle ces heures supplémentaires sont requises. Si plus d'un (1) salarié accomplit les mêmes tâches, les heures supplémentaires sont réparties de façon équitable.

Lorsque l'Employeur doit recourir aux heures supplémentaires de façon obligatoire afin d'assurer la continuité du service aux télécommunications, les dispositions suivantes s'appliquent.

- Si l'Employeur n'a pu trouver aucun remplaçant avant la fin du quart précédent le remplacement, le salarié en place doit demeurer en poste pour les deux (2) premières heures suivant la fin de son quart de travail.
- Si l'Employeur ne peut remplacer le salarié absent sans recourir aux heures supplémentaires, il tente de joindre les autres salariés de l'emploi, à tour de rôle, afin de leur offrir les heures supplémentaires. Si aucun salarié n'accepte, le dernier salarié joint de la liste est tenu d'accepter les heures supplémentaires proposées. Dans ce cas ou dans le cas où le salarié en place doit demeurer au travail, le salarié est rémunéré à deux cents pour cent (200 %) de son taux horaire régulier pour l'ensemble des heures effectuées.

#### **23.04**

Après les heures normales de travail, le salarié obligé de revenir pour effectuer des heures supplémentaires est rémunéré au taux du travail supplémentaire pour un minimum de trois (3) heures. Une demi-heure (1/2) est allouée pour le transport à l'intérieur de cette période; toutefois, si la présence de ce salarié est de nouveau requise avant l'expiration de cette période de trois (3) heures, ce dernier ne peut réclamer d'être à nouveau rémunéré pour un minimum de trois (3) heures et son travail en heures supplémentaires compte à partir du premier appel.

#### **23.05**

Le salarié absent en raison de vacances, de jour de congé hebdomadaire, de jour férié, ou de jour de congé selon l'alinéa a) du paragraphe 27.01 à qui la Cour demande de comparaître

pour toute affaire relative à l'exercice ou en conséquence de l'exercice de son emploi, est rémunéré pour une (1) journée complète de travail ou pour le temps passé à la Cour si ce dernier excède la journée de travail, conformément au paragraphe 23.01 de la convention collective.

## **ARTICLE 24 CRÉDIT D'HEURES DE MALADIE**

### **24.01**

#### **a) Salarié permanent**

1. Le salarié permanent peut accumuler en crédit d'heures de maladie, au cours d'une (1) année, jusqu'à concurrence de deux (2) fois le nombre d'heures moyen de travail hebdomadaire prévu pour son emploi, à raison d'un douzième (1/12) par mois complet de service, selon le tableau suivant.

<b>Nombre d'heures hebdomadaires de travail</b>	<b>Crédit d'heures de maladie</b>
35 h	70 h
40 h	80 h

2. Au 1<sup>er</sup> mai de chaque année, l'Employeur accorde au salarié permanent à temps complet et au salarié permanent à temps partiel, selon le nombre d'heures prévu pour son poste, le crédit d'heures de maladie prévu ci-dessus, par anticipation, selon le nombre de mois complets de service prévu à l'emploi d'un salarié permanent entre le 1<sup>er</sup> mai d'une année ou la date de son embauche et le 30 avril de l'année suivante.
3. Le salarié permanent dont le nombre d'heures hebdomadaires de travail est modifié après le 1<sup>er</sup> mai d'une

année voit son crédit d'heures de maladies ajusté en conséquence.

#### **b) Salarié auxiliaire**

Au 1<sup>er</sup> mai de chaque année, l'Employeur accorde au salarié auxiliaire le crédit d'heures de maladie, selon le nombre d'heures travaillées pendant la période comprise entre le 1<sup>er</sup> mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.

Le salarié auxiliaire, peut accumuler en crédit d'heures de maladie au cours d'une année, à raison d'un vingt-sixième (1/26), soit une (1) heure pour chaque tranche de vingt-six (26) heures travaillées jusqu'à concurrence du nombre d'heures prévu à l'alinéa a) du paragraphe 24.01.

#### **c) Changement de statut**

Le salarié auxiliaire qui devient permanent au cours d'une année de référence a droit, à compter de la date de sa nomination en permanence, à un crédit correspondant au prorata des mois compris entre la date de sa nomination et le 30 avril à venir, plus le crédit qu'il a obtenu à titre d'auxiliaire depuis le 1<sup>er</sup> mai précédant sa nomination, sans toutefois dépasser le maximum spécifié à l'alinéa a) du paragraphe 24.01. Tout crédit excédentaire est rémunéré au taux en vigueur au moment de sa nomination.

### **24.02**

Le salarié qui s'absente en raison de maladie ou accident autre que ce qui est prévu à l'article 25, doit utiliser son crédit d'heures de maladie pour couvrir le délai de carence prévu au contrat d'assurance invalidité courte durée. Ces journées sont rémunérées jusqu'au maximum des heures prévues à son horaire de travail pour chacune de ces journées.

### **24.03**

Malgré le paragraphe 24.02, un salarié absent dont l'incapacité n'est pas assurée (exemple : chirurgie esthétique, ligature, etc.) mais reconnue, peut recourir à son crédit d'heures de maladie prévu à l'alinéa a) du paragraphe 24.01, jusqu'à épuisement dudit crédit.

### **24.04**

Le salarié qui s'absente en raison de maladie ou d'accident, doit lorsque requis, dès son retour au travail, se présenter au Service des ressources humaines, fournir un certificat ou le formulaire de demande de prestation d'assurance invalidité dûment rempli par son médecin traitant. Le salarié a droit au remboursement, sur présentation de pièces justificatives, du coût exigé par le médecin pour remplir lesdits documents.

### **24.05 Examen médical**

- a) Aussi souvent qu'il le désire et dans tous les cas, l'Employeur peut, par un médecin de son choix, faire examiner le salarié absent pour raison de maladie ou accident autre que ce qui est prévu à l'article 25.
- b) Pour toute période d'absence pendant laquelle le salarié ne touche pas de prestations d'invalidité de l'assureur, le médecin de l'Employeur décide si l'absence est motivée et il détermine la date à laquelle le salarié peut reprendre son travail. Le salarié a le droit de se faire représenter par son médecin.
- c) Si son médecin et celui de l'Employeur diffèrent d'opinion, ils recommandent la nomination d'un troisième (3<sup>e</sup>) médecin dont la décision est finale. Les frais et les honoraires du médecin arbitre ainsi que ceux encourus par le salarié sont payés, à parts égales, par l'Employeur et par le salarié.

- d) Dans le cas où l'invalidité relève du champ de pratique d'un physiatre, d'un psychiatre ou d'un orthopédiste, les parties ont un délai de dix (10) jours de la date de la décision du médecin de l'Employeur pour s'entendre sur la désignation d'une spécialité et du médecin arbitre, soit de façon conjointe ou selon la liste ci-dessous.

#### PHYSIATRIE

- Bouthillier, Claude, Montréal;
- Lambert, Richard, Montréal;
- Morand, Marcel, Laval.

#### ORTHOPÉDIE

- Pierre Anger, Montréal;
- Pierre Major, Montréal.

#### PSYCHIATRIE

- Massac, Charles-Henri, Montréal;
- Turcotte, Jean-Robert, Montréal.

À défaut d'entente sur le choix du médecin arbitre, Gilles Bastien ou la personne qui le remplace en désigne un à même la liste prévue ci-dessus, à tour de rôle, en fonction de la spécialité pertinente déterminée.

- e) Dans le cas où l'invalidité relève d'un champ de pratique autre que la physiothérapie, l'orthopédie ou la psychiatrie, les parties ont un délai de dix (10) jours, de la date de la décision du médecin de l'Employeur, pour s'entendre sur la désignation du médecin arbitre conformément à la recommandation commune du médecin désigné et du médecin traitant.

S'il n'y a pas d'entente sur la désignation du médecin arbitre, celle-ci est déterminée, dans les deux (2) jours qui suivent, par le médecin omnipraticien Gilles Bastien à par-

tir des rapports et expertises fournis par le médecin traitant et le médecin désigné par l'Employeur.

- f) Dans les quinze (15) jours de la désignation du médecin arbitre, le salarié ou représentant syndical et l'Employeur transmettent au médecin arbitre les dossiers et expertises directement reliés à l'invalidité produits par leurs médecins respectifs.
- g) Le médecin arbitre rencontre le salarié et l'examine, s'il le juge nécessaire. Cette rencontre doit se tenir dans les trente (30) jours de sa désignation. Il doit rendre sa décision au plus tard dans les quinze (15) jours suivant la rencontre.

#### **24.06**

- a) Le solde du crédit d'heures en maladie acquis pour la période comprise entre le 1<sup>er</sup> mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours, selon le paragraphe 24.01, et non utilisé par le salarié au 30 avril est, soit versé à sa banque cumulative de temps, soit ajouté, au 1<sup>er</sup> mai, au nombre d'heures de vacances de l'année en cours prévu à l'article 26, soit être remboursé par l'Employeur au plus tard le 30 juin au taux de traitement du salarié au 30 avril de l'année en cours.
- b) Le salarié doit aviser l'Employeur, par écrit, au plus tard le 1<sup>er</sup> mai de chaque année, s'il souhaite que le solde du crédit d'heures en maladie transférable soit ajouté au nombre d'heures de vacances de l'année en cours ou versé à sa banque cumulative de temps. À défaut de quoi, le solde acquis de crédit d'heures en maladie et non utilisé lui est payé.

- c) Lors de son départ à la retraite, de sa démission, de son renvoi ou de son décès, tout salarié ou ses ayants droit bénéficient du solde d'heures en maladie accumulées à son crédit, en vertu du paragraphe 24.01, payable au taux de son dernier traitement.

#### **24.07**

Aux fins d'application des dispositions du paragraphe 24.06, le salarié n'a droit, pour l'année durant laquelle il abandonne le service, qu'à un douzième (1/12) du nombre d'heures prévu pour son emploi au paragraphe 24.01 par mois complet de service entre le 1<sup>er</sup> mai courant et le moment de son départ.

L'Employeur est autorisé à retenir, sur les derniers chèques de paie du salarié, toute somme d'argent proportionnelle au crédit d'heures en maladie versé par anticipation par l'Employeur alors que le salarié n'y avait pas droit.

#### **24.08**

Lorsqu'un salarié ne peut plus occuper son poste de travail en raison de son état de santé et que l'Employeur décide de le réassigner à un emploi appartenant à un groupe de traitement inférieur au sien, il maintient son traitement actuel jusqu'à ce que le groupe de traitement auquel il est assigné ait rejoint son traitement.

### **ARTICLE 25    ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES**

#### **25.01**

Le salarié victime d'une lésion professionnelle doit en aviser son supérieur immédiat, ou à défaut un autre représentant de l'Employeur, avant de quitter l'établissement lorsqu'il en est capable, ou sinon dès que possible.

- a) Dans le cas de blessures subies ou de maladie résultant de l'exercice de ses fonctions, le salarié reçoit un montant égal au traitement net en temps normal qu'il aurait reçu s'il était demeuré au travail. Cependant, le salarié rembourse à l'Employeur toute somme d'argent qu'il perçoit en compensation de traitement par l'application de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A - 3.001) ou des règlements adoptés sous l'autorité de cette Loi.

Toutefois, le salarié peut renoncer par écrit à cet avantage en recevant directement de la CSST son indemnité de remplacement de revenu.

- b) Quant au reste, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et ses modifications s'appliquent.

## **25.02**

L'Employeur peut, par un médecin de son choix, faire examiner le salarié accidenté, le tout sous réserve des lois et règlements en vigueur à ce sujet.

## **25.03**

Malgré les dispositions contraires ou incompatibles de la convention collective, dès qu'un salarié est considéré apte au travail, à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'Employeur le réintègre à son poste ou à tout autre poste vacant de son emploi ou de tout emploi convenable de groupe de traitement équivalent ou inférieur, qu'il est apte à occuper, et ce, sans perte de traitement.

## **25.04**

Les parties, s'entendant sur le principe de réintégration inter unités syndicales à la suite d'un accident du travail, convien-

ment de négocier des modalités qui permettront ces réintégrations après la date de la signature de la convention collective. Les parties s'entendent sur les principes suivants :

- un salarié d'une autre unité d'accréditation syndicale qui ne peut être réintégré dans un emploi convenable de son unité d'accréditation, à la suite des blessures subies ou de maladie résultant de l'exercice de ses fonctions, peut être réassigné à un emploi de la présente unité d'accréditation qu'il est apte à occuper;
- un salarié couvert par la présente accréditation syndicale qui ne peut être réintégré dans un emploi convenable de cette unité, à la suite des blessures subies ou de maladie résultant de l'exercice de ses fonctions, peut être réintégré dans un emploi ou une fonction dans une autre unité d'accréditation syndicale qu'il est apte à occuper.

## **ARTICLE 26 VACANCES**

### **26.01**

- a) Le droit aux vacances est acquis le 1<sup>er</sup> mai de chaque année pour services rendus au cours des douze (12) mois précédents. La période des vacances s'étend du 1<sup>er</sup> mai d'une année au 30 avril de l'année suivante. À la demande du salarié et à condition d'avoir pris un minimum de trois (3) semaines, un crédit de vacances maximum de deux (2) semaines peut être déposé au solde de la banque cumulative de temps.
- b) Le choix des périodes est déterminé selon l'ancienneté du salarié et les besoins de l'Employeur, après entente entre le salarié et son supérieur immédiat. L'Employeur doit s'assurer de pouvoir octroyer un minimum de deux (2) semaines à chaque salarié qui le désire, pour la période comprise

entre la fête nationale du Québec et la fête du Travail. Toute période de vacances supplémentaire est octroyée après avoir complété le choix de vacances au 15 avril.

Le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, l'Employeur doit fournir le formulaire de demande de vacances au salarié. Le salarié peut transmettre ses premier (1<sup>er</sup>) et deuxième (2<sup>e</sup>) choix au plus tard le 15 avril, et ce, pour une partie ou la totalité de son crédit d'heures de vacances pour la période entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre.

L'Employeur doit aviser le salarié de sa décision à l'effet d'accepter ou de refuser sa demande et doit afficher, sur les lieux de travail, le tableau des vacances accordées à un endroit prévu à cette fin, et ce, au plus tard le 1<sup>er</sup> mai.

Le 1<sup>er</sup> octobre de chaque année, l'Employeur doit fournir le formulaire de demande de vacances au salarié. Le salarié peut transmettre ses premier (1<sup>er</sup>) et deuxième (2<sup>e</sup>) choix au plus tard le 15 octobre, et ce, pour une partie ou la totalité de son solde de crédit d'heures de vacances.

L'Employeur doit aviser le salarié de sa décision à l'effet d'accepter ou de refuser sa demande et doit afficher sur les lieux de travail le tableau des vacances accordées définitivement pour la période du 1<sup>er</sup> novembre au 30 avril à un endroit prévu à cette fin, et ce, au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre.

- c) En tout temps, le salarié peut effectuer une demande de vacances ou de modification de vacances pour une partie ou la totalité de son crédit d'heures de vacances. Cependant, le salarié ne peut se servir de son ancienneté pour déplacer la période de vacances d'un autre salarié qui s'est vu octroyer des périodes de vacances conformément à la procédure décrite. Dans tous les cas, l'Employeur doit rendre sa décision, par écrit, d'accepter ou non la demande de vacances

du salarié au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables de la date de la demande.

- d) Au 31 janvier, tout crédit non utilisé et pour lequel le salarié n'a pas demandé le transfert à sa banque cumulative de temps, peut être déterminé par l'Employeur. Lorsque l'Employeur lui détermine sa période de vacances, le salarié en est avisé par écrit.
- e) Toutefois, lorsque le salarié fait une demande en dehors des dispositions prévues à l'alinéa b) du paragraphe 26.01 pour toute semaine de vacances de cinq (5) jours et plus ou s'il désire compléter une semaine de vacances en jumelant des heures de vacances et des jours fériés ou des heures de congé mobile et que cette demande est refusée, le salarié peut faire un grief dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'avis de l'Employeur, si la décision de ce dernier ne repose pas sur une cause juste et suffisante.

À la réception du grief, l'Employeur reçoit le représentant syndical. Si le grief n'est pas réglé à cette étape, l'Employeur avise le Syndicat de sa décision finale dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le dépôt du grief.

À défaut d'une réponse dans les délais prévus, ou si la décision de l'Employeur n'est pas acceptée par le Syndicat, ce dernier peut soumettre le grief à l'arbitrage selon la procédure sommaire prévue au paragraphe 22.06, dans un délai de dix (10) jours ouvrables de la date du dépôt du grief.

## **26.02**

- a) Le salarié a droit, au cours de chaque année qui s'établit du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril, à des vacances annuelles d'après sa date d'embauche, selon le nombre d'heures hebdomadaires

moyen de son emploi permanent pour chaque mois complet de service comme indiqué ci-dessous.

Heures hebdomadaires	A Moins de un an	B Un an, moins de 2 ans	C 2 ans, moins de 5 ans	D 5 ans, moins de 15 ans	E 15 ans, moins de 20 ans	F 20 ans et plus
35 h	7 h	70 h	105 h	140 h	175 h	210 h
40 h	8 h	80 h	120 h	160 h	200 h	240 h

- b) Le salarié qui a moins d'un (1) an de service continu a droit au nombre d'heures indiqué à la colonne «A», selon le nombre d'heures hebdomadaires moyen de son emploi permanent, pour chaque mois complet de service, jusqu'au maximum prévu à la colonne «B».

L'Employeur peut lui accorder un congé sans traitement afin de lui permettre de s'absenter pour vacances, le total du nombre d'heures de vacances, avec ou sans traitement, ne devant pas dépasser le double du nombre d'heures hebdomadaires moyen de son emploi permanent.

- c) D'après le nombre d'années de service continu mentionné aux colonnes «B», «C», «D», «E» et «F», le salarié a droit au nombre d'heures de vacances indiqué à ces dernières selon le nombre d'heures hebdomadaires moyen de son emploi permanent, à raison d'un dixième (1/10) du nombre par mois complet de service.

## 26.03

Le salarié qui compte ou comptera le nombre d'années de service requis (date d'embauche) le ou avant le 31 décembre de l'année courante, a droit au nombre d'heures de vacances

prévu à l'alinéa a) du paragraphe 26.02, le tout sujet aux stipulations de l'alinéa c) du même paragraphe.

#### **26.04**

Sous réserve des dispositions relatives aux aménagements de temps de travail, aucune absence en raison de vacances annuelles ne doit être d'une durée inférieure à trois (3) heures consécutives dans une même journée. Cependant, s'il lui reste moins de trois (3) heures de crédit de vacances, le salarié peut alors prendre le temps qu'il lui reste en temps consécutif dans une même journée.

#### **26.05**

Le salarié qui quitte le service de l'Employeur a droit au paiement du solde des heures de vacances accumulées au 1<sup>er</sup> mai, comme indiqué au tableau du paragraphe 26.02, selon les heures hebdomadaires de son emploi permanent en concordance avec le nombre de ses années de service, plus un dixième (1/10) de ce nombre par mois complet de service depuis le 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours, jusqu'à concurrence du maximum prévu au même paragraphe.

#### **26.06**

Le salarié absent sans traitement au cours de l'année a droit, au 1<sup>er</sup> mai suivant, à un nombre d'heures de vacances correspondant au nombre de mois complets de service et le calcul se fait conformément aux dispositions du présent article.

#### **26.07**

Malgré l'alinéa a) du paragraphe 26.01, le salarié absent en raison de maladie ou d'accident et qui n'a pu épuiser son nombre d'heures de vacances ou prendre les heures de congé mobile

auxquelles il avait droit avant le 30 avril de l'année suivant le début de son absence, se voit déposé son crédit d'heures au solde de la banque cumulative de temps ou reçoit, à la suite d'une demande écrite de sa part, le paiement du solde des heures de vacances et de congé mobile dans les trente (30) jours suivant le 1<sup>er</sup> mai, payable selon le traitement normal du salarié audit 30 avril.

Lorsqu'une telle absence se prolonge au-delà du 30 avril de l'année suivante, le nombre d'heures de vacances et les heures de congé mobile acquis durant cette période, s'il y a lieu, sont reportées d'une année à l'autre jusqu'au retour du salarié ou payées conformément aux dispositions du paragraphe 26.05, si le salarié quitte le service de l'Employeur.

Lors de son retour au travail, le salarié peut reporter au 1<sup>er</sup> mai suivant sa date de retour au travail, le nombre d'heures annuelles de vacances nécessaires pour lui permettre de bénéficier du même nombre d'heures auxquelles il aurait eu droit s'il était demeuré au travail.

## **ARTICLE 27 JOURS FÉRIÉS ET HEURES DE CONGÉ MOBILE**

### **27.01**

a) Sont chômés et rémunérés les jours suivants :

- 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 fête des Patriotes (fête de la Reine);
- la fête nationale du Québec;
- la fête du Canada;

- la fête du Travail;
- la fête de l'Action de grâce;
- la veille de Noël;
- Noël;
- le lendemain de Noël;
- deux (2) jours de congé supplémentaires entre Noël et le jour de l'An;

ainsi que les jours proclamés fêtes légales ou civiles, ou tout autre jour devant remplacer l'un ou l'autre des jours précités.

Si le jour férié est un samedi ou un dimanche, il est reporté à la journée ouvrable suivante. Toutefois, si les journées précédant Noël et le jour de l'An coïncident avec un samedi ou un dimanche, elles sont reportées au vendredi précédant Noël et le jour de l'An.

- b) Le salarié reçoit pour cette journée le salaire qu'il aurait normalement reçu s'il avait été appelé au travail un jour régulier de travail.

Pour le salarié qui doit travailler l'un des jours fériés mentionnés à l'alinéa a) du présent paragraphe, ce dernier reçoit, en plus de sa rémunération pour son jour férié, celle prévue selon les dispositions du paragraphe 23.01. Pour le salarié en vacances, ce dernier voit son crédit de vacances maintenu pour l'équivalent du nombre de jours fériés coïncidant avec ses vacances.

- c) Le salarié dont la semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures a droit à quarante-deux (42) heures de congé mobile et celui dont la semaine normale de travail est de quarante (40) heures a droit à quarante-huit (48) heures de congé mobile qu'il doit prendre à l'intérieur de la période comprise entre le 1<sup>er</sup> mai et le 30 avril de chaque

année. Ces heures ne peuvent être transférées à l'année suivante, mais, à la demande du salarié, elles peuvent être déposées au solde de la banque cumulative de temps. Les heures de congé mobile sont prises après entente entre le salarié et son supérieur immédiat à la suite d'un préavis de vingt-quatre (24) heures.

- d) L'acquisition des heures de congé mobile pour le salarié permanent temps complet sont accordées en vertu des mois complets de service accumulés entre le 1<sup>er</sup> mai et le 30 avril de la période en cours, à raison de trois (3) heures trente (30) minutes par mois ou quatre (4) heures par mois, selon le cas. Ces heures de congé mobile peuvent être prises par anticipation, entre le 1<sup>er</sup> mai et le 30 avril de la période en cours, après entente avec son supérieur immédiat.

Pour le salarié temps partiel ou auxiliaire, ce dernier cumule les heures de congé mobile à raison d'un quarante-troisième (1/43) des heures de sa semaine normale de travail jusqu'à un maximum de quarante-deux (42) ou quarante-huit (48) heures, selon le cas.

- e) Le salarié peut utiliser son crédit d'heures de congé mobile en jours, demi-jours (1/2) ou en heures à un moment qui convient au salarié, et ce, jusqu'à ce qu'il ait atteint le maximum du crédit accumulé.
- f) Avant le 1<sup>er</sup> décembre de l'année concernée, dans chaque Service, l'Employeur détermine, par emploi, le nombre de salariés à qui l'on demande de travailler pour les deux (2) jours de congé supplémentaires entre Noël et le jour de l'An. Un mémo à cet effet est affiché. Si, dans le Service, plus d'un salarié occupe l'emploi identifié, la possibilité de travailler est offerte par ancienneté aux salariés dudit emploi. À défaut, le ou les salarié(s) détenant le moins d'ancienneté dans l'emploi requis travaille(nt) à la date ou

aux dates déterminée(s). Le salarié tenu de travailler est avisé avant le 15 décembre de l'année concernée.

## **27.02**

- a) Pour bénéficier du traitement d'un jour férié, le salarié ne doit pas s'être absenté du travail, sans l'autorisation de l'Employeur ou sans une raison valable, le jour qui précède ou qui suit ce jour.
- b) Le salarié déjà rémunéré, en vertu des dispositions des articles 25 et 30, ne bénéficie d'aucuns traitements additionnels.

## **ARTICLE 28    CONGÉS SPÉCIAUX ET CONCILIATION VIE TRAVAIL**

### **28.01 Congés spéciaux**

- a) Malgré l'alinéa d) du présent paragraphe, le salarié peut s'absenter du travail sans réduction de salaire dans les cas suivants :
  - 1. cinq (5) jours ouvrables consécutifs, incluant le jour de son mariage, à l'occasion de son mariage;
  - 2. trois (3) jours ouvrables consécutifs à l'occasion du mariage de son enfant ou de l'enfant de son conjoint;
  - 3. trois (3) jours ouvrables consécutifs à l'occasion du décès ou des funérailles du père, de la mère, du conjoint, d'un enfant ou d'un enfant du conjoint, d'un frère ou d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, du beau-père ou de la belle-mère.
- b) En plus des jours de congé prévus à l'alinéa a) du paragraphe 28.01, le salarié peut bénéficier d'une absence moti-

vée déduite des heures accumulées à ses crédits ou prises sans traitement dans les cas suivants :

1. deux (2) jours ouvrables consécutifs à l'occasion du mariage de l'un de ses enfants, d'un enfant de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, de son père, de sa mère, de son beau-père ou de sa belle-mère;
2. deux (2) jours ouvrables consécutifs à l'occasion du décès ou des funérailles du père, de la mère, du conjoint, d'un enfant ou d'un enfant du conjoint, d'un frère ou d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, du beau-père ou de la belle-mère;
3. un (1) jour ouvrable à l'occasion du décès d'un grand-parent, de l'oncle, de la tante, du gendre, de la bru, d'un petit enfant ou d'un grand-parent du conjoint ou trois (3) jours ouvrables si ces parents habitent sous le même toit que le salarié ou s'ils sont considérés comme des personnes à charge au sens de la loi;
4. le jour de la cérémonie, à l'occasion de l'ordination d'un frère ou d'un fils ou de la prononciation des vœux par une sœur, un frère ou un enfant.

Dans les cas précités, si le mariage, les funérailles, l'ordination ou la prononciation des vœux ont lieu à plus de quatre-vingts (80) kilomètres de Côte Saint-Luc, le salarié a droit à un (1) jour additionnel.

Dans les cas de décès, le salarié a la possibilité de prendre le congé en jours ou demi-jours (1/2) à un moment qui lui convient et doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ.

- c) Le salarié peut également bénéficier d'une (1) absence motivée sans traitement, en dix (10) occasions 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 de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents. Dans tous les cas, le salarié doit, avant son départ, aviser son supérieur immédiat.

L'Employeur se réserve le droit de contrôler les faits.

- d) Les heures ouvrables d'absence motivée sont déduites des heures accumulées au crédit du salarié en vertu de l'article 24 ou sont sans traitement, si le crédit d'heures du salarié est épuisé.

## **28.02 Congés personnels**

- a) Le salarié peut, pour celui dont la semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures, s'absenter pour un maximum de quarante-deux (42) heures et celui dont la semaine normale de travail est de quarante (40) heures s'absenter pour un maximum de quarante-huit (48) heures, sur avis préalable d'une (1) journée et pourvu qu'il puisse être remplacé sans frais additionnels par l'Employeur, avec l'accord de son supérieur immédiat, s'absenter au cours de la période du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril. Chaque absence est d'au moins une (1) heure par jour. Ces absences sont déduites du crédit d'heures de maladie prévu aux alinéas a) et b) du paragraphe 24.01. Si le salarié n'a pas de crédit d'heures de maladie ou de banque d'heures de maladie, ces absences sont sans traitement.
- b) Sur approbation du supérieur immédiat et à la condition que le salarié en ait fait la demande dans les quinze (15) jours ouvrables précédant son départ pour vacances, ces heures

d'absence peuvent être ajoutées à la période des vacances du salarié.

### **28.03 Congés pour affaires judiciaires**

Le salarié appelé comme juré ou comme témoin dans une affaire où il n'est pas partie intéressée, reçoit la différence entre son traitement et les frais taxés à titre de juré ou de témoin auxquels il a droit pendant le temps qu'il doit agir comme tel, exception faite des sommes pour chambre, repas et transport. L'Employeur peut demander au besoin des pièces justificatives.

Toutefois, le salarié assigné comme témoin dans une affaire où l'Employeur est concerné et dans laquelle il n'est pas témoin de ce dernier ne reçoit pas la différence prévue au présent paragraphe si son assignation comme témoin était inutile.

### **28.04 Congés pour affaires publiques**

- a) Sur demande écrite, l'Employeur accorde un (1) congé sans traitement d'au plus trente (30) jours ouvrables à tout salarié qui brigue les suffrages à une élection fédérale, provinciale ou scolaire. De même, l'Employeur accorde un (1) congé sans traitement, dont la durée maximum est égale à la période comprise entre le lendemain de la publication de l'avis d'élection et le jour du scrutin, à tout salarié qui brigue les suffrages à une élection municipale.
- b) Le salarié élu bénéficie d'un (1) congé sans traitement pour la durée de son mandat d'office comme député fédéral ou provincial. À la fin de son mandat d'office, il revient à un emploi identique ou équivalent à celui qu'il détenait lors de son départ.

- c) Le salarié élu conseiller ou maire d'une municipalité ou comme commissaire scolaire bénéficie d'un (1) congé sans traitement, le temps nécessaire, pour effectuer les charges de son mandat.

### **28.05 Congé de maternité**

- a) Sous réserve du deuxième (2<sup>e</sup>) point de l'alinéa e), la salariée enceinte a droit à un (1) congé de maternité sans traitement de vingt (20) semaines.

Elle doit aviser l'Employeur dix (10) jours ouvrables avant la date de son départ en présentant un certificat médical de son médecin traitant, indiquant la date prévue de l'accouchement.

- b) Le préavis peut être de moins de dix (10) jours ouvrables si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

En cas d'interruption de grossesse ou en cas d'urgence découlant de l'état de grossesse et entraînant l'arrêt de travail, la salariée doit, aussitôt que possible, fournir à l'Employeur un avis accompagné d'un certificat médical attestant de l'interruption de grossesse ou de l'urgence.

- c) Si la salariée ne présente pas l'avis prévu à l'alinéa a), elle peut néanmoins partir en tout temps durant la période de six (6) semaines précédant la date prévue de l'accouchement et bénéficier du congé de maternité.
- d) La répartition des semaines de congé avant et après l'accouchement est à la discrétion de la salariée concernée, à l'intérieur des limites suivantes.
1. La salariée peut quitter son travail en tout temps à compter de la seizième (16<sup>e</sup>) semaine avant la date prévue de

l'accouchement. Toutefois, à partir de la sixième (6<sup>e</sup>) semaine précédant ladite date, l'Employeur peut exiger, par écrit, adressé à cette fin à la salariée enceinte encore au travail, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler. À défaut pour cette dernière de fournir à l'Employeur ledit certificat dans les huit (8) jours, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.

2. La date de retour au travail est déterminée selon la date à laquelle la salariée a quitté son travail, à la condition que la durée du congé ne soit pas inférieure ni supérieure à vingt (20) semaines. Si la salariée veut reprendre son travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle doit produire un certificat médical attestant que la reprise de son travail, à ce moment, ne met pas sa santé en danger. L'Employeur se réserve le droit de vérifier l'état de santé de la salariée.
3. Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une prolongation du congé de maternité équivalant à la période de retard, sauf si elle peut bénéficier d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

#### **e) Congé de maternité spécial**

1. Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial et est considérée en absence maladie selon les articles 24 et 30, de la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

2. La salariée enceinte a aussi droit à un (1) congé de maternité spécial en raison d'une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine, et de s'absenter selon les articles 24 et 30, pour une période n'excédant pas trois (3) semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.

f) Moyennant une demande accompagnée d'un certificat médical, la salariée enceinte exposée à des radiations, à des substances toxiques ou à des conditions de travail comportant un danger physique pour elle ou l'enfant à naître, doit être déplacée dans un autre poste.

g) Pendant le congé de maternité, la salariée continue d'accumuler ancienneté, expérience, vacances, crédit d'heures en maladie, jours fériés, congés mentionnés à l'alinéa a) du paragraphe 27.01, continue de participer au régime d'assurance maladie et autres régimes qui lui sont applicables en versant sa quote-part des primes, s'il y a lieu.

Toutefois, la salariée qui reçoit des prestations supplémentaires en vertu de l'alinéa o), n'a pas droit aux jours fériés et congés mentionnés à l'alinéa a) du paragraphe 27.01 écoulés durant cette période.

h) La salariée qui fait parvenir à l'Employeur, avant la date d'expiration de son congé de maternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité de la durée indiquée au certificat médical.

i) À son retour au travail, après le congé de maternité, l'Employeur doit réintégrer la salariée dans le poste qu'elle occupait au moment de son départ ou dans un poste qu'elle

aurait obtenu durant son congé avec le traitement auquel elle aurait droit si elle était restée au travail.

- j) L'Employeur fait parvenir à la salariée, dans le cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé de maternité et l'obligation pour la salariée de donner le préavis prévu à l'alinéa k).
- k) La salariée doit donner à l'Employeur un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail. À défaut de préavis, l'Employeur, s'il a fait parvenir l'avis prévu à l'alinéa j), n'est pas obligé de reprendre la salariée avant deux (2) semaines de la date où elle se présente au travail.
- l) En raison d'un mauvais état de santé relié à son accouchement, la salariée peut, immédiatement après son congé de maternité prévu aux alinéas a) et h), être considérée en absence maladie et les articles 24 et 30 s'appliquent.
- m) Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues à compter de la semaine de l'événement.
- n) La salariée peut épuiser son crédit de vacances à son retour au travail ou reporter celui-ci conformément au paragraphe 26.07.
- o) **Régime de prestations supplémentaires**

La salariée permanente qui compte vingt (20) semaines de service ou la salariée auxiliaire qui compte cinq (5) ans d'ancienneté chez l'Employeur avant le début de son congé

de maternité et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestation en vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), est déclarée admissible à de telles prestations sans être exclue du bénéfice de telles prestations, reçoit, durant son congé de maternité :

1. pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations du RQAP, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement hebdomadaire et la prestation du RQAP qu'elle reçoit ou pourrait recevoir, mais sans toutefois excéder vingt (20) semaines.
  2. La salariée bénéficie d'une exonération des cotisations au régime de la caisse de retraite pendant son congé de maternité pour lesquelles elle reçoit des indemnités en vertu du régime de prestations supplémentaires du RQAP.
- p) L'indemnité prévue à l'alinéa o) est versée de façon hebdomadaire à compter de la deuxième (2<sup>e</sup>) semaine qui suit la présentation par la salariée d'une preuve attestant qu'elle reçoit des prestations du RQAP.
- q) Aux fins du présent paragraphe, le traitement hebdomadaire est celui qu'elle recevait immédiatement avant son départ en congé et pour la salariée à temps partiel, celui de la moyenne des traitements reçus au cours des vingt (20) jours précédant la prise du congé.
- r) La salariée peut s'absenter sans traitement pour examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse effectué par une sage-femme. La salariée avise son supérieur immédiat, le plus tôt possible, du moment où elle devra s'absenter.

## 28.06 Congé de paternité

- a) Le salarié a droit à un (1) congé rémunéré d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le salarié a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenant à compter du début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15<sup>e</sup>) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

La salariée de même sexe dont la conjointe accouche a également droit à ce congé si elle est reconnue sur l'acte de naissance, et qu'il s'agit d'un projet parental commun.

- b) À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité sans solde d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des alinéas c) et d), doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52<sup>e</sup>) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

La salariée de même sexe dont la conjointe accouche a également droit à ce congé si elle est reconnue sur l'acte de naissance, et qu'il s'agit d'un projet parental commun.

- c) Lorsque son enfant est hospitalisé, le salarié peut suspendre son congé de paternité, après entente avec son Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

- d) Sur demande du salarié, le congé de paternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou lorsque survient une situation qui justifierait une absence du salarié en application des paragraphes 79.1 ou 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c.N-1.1) et dans les cas déterminés par règlements.

Durant une telle suspension, le salarié est considéré en congé sans solde et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation; il accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue de participer au régime d'assurance maladie et autres régimes qui lui sont applicables en versant sa quote-part des primes, s'il y a lieu.

### **28.07 Congé parental sans solde**

- a) Un congé parental, continu et sans solde, d'un maximum de deux (2) ans, à la suite de la naissance d'un enfant ou de la date de la prise en charge dans le cas d'adoption, est accordé au salarié qui en fait la demande.
- b) Le salarié qui ne se prévaut pas du congé parental prévu à l'alinéa a) a droit à la suite de l'approbation de l'Employeur et, sous réserve de ses besoins, à un congé parental partiel d'au plus deux (2) jours/semaine sans solde, pouvant s'échelonner sur la même période de deux (2) ans.

Le salarié peut toutefois combiner de façon continue un congé continu et sans solde et un (1) congé partiel à l'intérieur de cette même période de deux (2) ans. Dans ce cas, l'avis prévu à l'alinéa c) doit contenir l'étalement de la période de congé continu et celui du congé partiel.

- c) Le salarié doit aviser le Service des ressources humaines au moins trente (30) jours avant la date du début du congé en présentant une déclaration écrite attestant de sa demande de congé parental et en indiquant la durée probable de celui-ci.

Lorsque le salarié opte pour une période de congé parental partiel, l'avis mentionné doit obligatoirement contenir, en plus de la durée probable de la période de congé, l'identification du ou des deux (2) jour(s) de congé pour la période de congé.

- d) Sous réserve de l'alinéa e), le salarié en congé parental continue d'accumuler ancienneté, vacances, crédit d'heures de maladie pendant les vingt-six (26) premières semaines du congé parental.
- e) À son retour au travail après le congé parental, l'Employeur réintègre le salarié dans le poste qu'il occupait au moment de son départ ou dans un poste qu'il aurait obtenu durant son congé avec le traitement auquel il aurait droit s'il était resté au travail.
- f) Le salarié qui veut mettre fin à son congé parental ou à son congé parental partiel avant la date prévue doit donner un avis écrit de son intention au moins quinze (15) jours ouvrables avant son retour.
- g) Le salarié peut épuiser son crédit de vacances à son retour au travail ou reporter celui-ci conformément au paragraphe 26.07 après entente avec son supérieur immédiat.
- h) À moins de stipulation expresse à l'effet contraire, aucune disposition du présent article ne peut avoir pour effet de conférer à un salarié un avantage supérieur à celui dont il aurait bénéficié s'il était demeuré au travail.

### **28.08 Congé d'adoption**

- a) Le salarié qui adopte un enfant a droit à un (1) congé rémunéré d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables.

Ce congé peut être fractionné à la demande du salarié et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison. Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

- b) Le salarié qui adopte un enfant a droit à un (1) congé d'adoption sans solde d'un maximum de soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié. Il doit aviser son supérieur quinze (15) jours ouvrables avant la date de son départ en présentant une déclaration écrite et les pièces justificatives attestant de la démarche d'adoption légale de l'enfant.

Pendant le congé d'adoption, sous réserve de l'alinéa c), le salarié continue d'accumuler ancienneté, vacances, crédit d'heures de maladie pendant les quarante-six (46) premières semaines du congé parental.

- c) À son retour au travail après le congé d'adoption, l'Employeur réintègre le salarié dans le poste qu'il occupait au moment de son départ ou dans un poste qu'il aurait obtenu durant son congé.
- d) Le salarié qui compte vingt (20) semaines de service chez l'Employeur avant le début de son congé d'adoption et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) est déclaré admissible à de telles prestations sans être exclu du bénéfice de telles prestations, reçoit pour chacune des semaines où il reçoit ou pourrait recevoir des prestations du RQAP, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement hebdomadaire et les prestations du RQAP qu'il reçoit ou pourrait recevoir, mais sans toutefois excéder douze (12) semaines.

- e) L'indemnité prévue à l'alinéa d) est versée de façon hebdomadaire à compter de la deuxième (2<sup>e</sup>) semaine qui suit la présentation par le salarié d'une preuve attestant qu'il reçoit des prestations du RQAP.
- f) Le salarié peut épuiser son crédit de vacances à son retour au travail ou reporter celui-ci conformément au paragraphe 26.07 après entente avec son supérieur immédiat.

Note : les paragraphes 28.05, 28.06, 28.07 et 28.08 s'appliquent pour les salariés qui continuent de bénéficier du régime prévu à l'assurance emploi, et ce, en y appliquant les concordances nécessaires.

### **28.09 Congé sans solde**

- a) Sous réserve des besoins de l'Employeur, un salarié qui désire prendre un congé sans solde pour affaires personnelles peut obtenir la permission de s'absenter pour une période définie. La décision de l'Employeur n'est pas sujette à la procédure de griefs.
- b) Le salarié conserve, mais n'accumule pas, les avantages et autres bénéfiques prévus ou non à la convention collective. Le salarié peut cependant conserver sa couverture d'assurance collective en acquittant le coût total des primes avant le début de son congé pour la durée de celui-ci.

À son retour, le salarié reçoit le traitement qu'il aurait reçu s'il était demeuré en service continu dans son emploi, à l'exception des augmentations d'échelons correspondant proportionnellement à la durée de son congé.

### **28.10 Banque cumulative de temps**

- a) Le salarié peut se constituer une banque cumulative de temps qui ne peut excéder trois (3) mois de travail en y

transférant les soldes annuels des crédits d'heures de maladie, de congés mobiles, de temps accumulé et l'excédant de trois (3) semaines de vacances annuelles sous réserve du maximum prévu au paragraphe 26.01.

- b) Les crédits accumulés dans la banque cumulative de temps peuvent être utilisés, au taux en vigueur au moment de l'événement, après entente avec le supérieur immédiat dans les cas suivants :
- pour remplir des obligations reliées à la santé d'un proche parent comme prévu au paragraphe 28.11;
  - pour permettre un congé de préretraite ou de retraite progressive comme prévu au paragraphe 28.12.
- c) Les heures accumulées dans la banque d'heures cumulatives ne sont pas monnayables sauf lors de démission, de renvoi, d'invalidité déclarée par la Régie des rentes du Québec (RRQ), de retraite ou de décès. Le salarié, ou ses ayants droit, le cas échéant, bénéficient alors du solde des jours non utilisés dans cette banque cumulative de temps, et ce, au dernier taux de traitement.

### **28.11 Congé pour présence requise**

Le salarié a droit, à la suite de la production de pièces justificatives, à un congé pour présence requise, sans solde ou pris à même sa banque cumulative de temps prévue à l'alinéa a) du paragraphe 28.10, auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents, en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

Ce congé ne peut excéder douze (12) semaines sur une période de douze (12) mois. L'absence peut être prolongée si un enfant

mineur du salarié est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle. Cette absence se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de l'absence.

### **28.12 Congé de préretraite et retraite progressive**

- a) Le salarié peut se prévaloir d'un congé de préretraite à partir de sa banque cumulative de temps. Toutefois, il doit le prendre en un (1) seul bloc immédiatement avant le début de la retraite. Le salarié doit faire une demande écrite au Service des ressources humaines au moins trois (3) mois à l'avance.
- b) Le salarié qui est à moins de dix (10) ans de l'âge normal de la retraite, soit soixante-cinq (65) ans, ou qui a dépassé cet âge, peut aussi se prévaloir d'une retraite progressive payable à partir de sa banque cumulative de temps prévue au paragraphe 28.10, et ce, sur une période maximale de un (1) an et qui comporte :
  - une réduction du temps de travail d'au moins une (1) journée par semaine et un maximum de trois (3) jours.
- c) Le salarié doit faire une demande écrite au Service des ressources humaines au moins trois (3) mois à l'avance.

### **28.13 Congé à traitement différé**

- a) Le but du régime à traitement différé est de permettre le financement d'un congé sans traitement sans pénaliser le salarié dans ses droits et avantages prévus à la présente convention. Lors de son congé, le salarié ne peut exercer d'activités qui le placeraient en conflit d'intérêts avec l'Employeur.

## b) **Définition**

Le régime de congé à traitement différé, ci-dessous appelé le « régime », vise à permettre à un salarié permanent qui a obtenu au préalable une décision autorisant un congé sans traitement, de voir son traitement étalé sur une période prédéterminée, de façon à pouvoir bénéficier d'une rémunération pendant le congé obtenu. Ce régime comprend une période de contribution suivie d'une période de congé.

## c) **Durée du régime**

La durée du régime ne peut excéder sept (7) ans.

## d) **Période de contribution au régime**

La période de contribution est de dix-huit (18) à cinquante-quatre (54) mois sauf dans le cas où le congé est accordé pour poursuivre des études et, dans ce cas, la durée de la période de contribution est d'un minimum de huit (8) mois et d'un maximum de cinquante-sept (57) mois.

## e) **Durée du congé**

La durée de la période de congé peut être de six (6) à douze (12) mois consécutifs. Dans le cas où le congé est accepté afin de poursuivre des études, la durée minimale de la période de congé pourra être de trois (3) mois.

## f) **Répartition du pourcentage du traitement (RCTD)**

Le salarié peut choisir une des options suivantes – le pourcentage indique la proportion du traitement reçue pendant la durée du régime.

<b>DURÉE DU RÉGIME</b>				
<b>Durée du congé</b>	<b>2 ans</b>	<b>3 ans</b>	<b>4 ans</b>	<b>5 ans</b>
6 mois	75 %	83,33 %	87,50 %	90 %
7 mois	70,83 %	80,55 %	85,42 %	88,33 %
8 mois	66,67 %	77,78 %	83,33 %	86,67 %
9 mois		75 %	81,25 %	85 %
10 mois		72,22 %	79,17 %	83,33 %
11 mois		69,44 %	77,08 %	81,67 %
12 mois		66,67 %	75 %	80 %

**g) Traitement applicable**

Le pourcentage du traitement que le salarié reçoit au cours des années de participation au régime est calculé, selon l'option choisie à l'alinéa f), sur la base du traitement annuel réajusté selon les augmentations prévues à la présente convention, à l'exception de l'augmentation statutaire, s'il y a lieu, correspondant proportionnellement à la période de congé.

**h) Droits et avantages**

Les jours et autres congés avec traitement prévus à la présente convention sont rémunérés selon le pourcentage de l'option choisie par le salarié pendant la période de contribution de même que pendant la période de congé.

Au cours de la période de congé, le salarié en congé à traitement différé conserve mais n'accumule pas les avantages et autres bénéfices prévus ou non à la présente convention. En outre, il conserve la totalité de son solde d'heures de vacances accumulées, mais non utilisées au moment de la prise d'effet du congé. Ces heures pourront être utilisées au

retour du congé ou reportées conformément aux dispositions du paragraphe 26.07.

Au cours de la période de congé, le salarié continue d'accumuler du service au sens du paragraphe 26.06.

i) **Admissibilité**

Le salarié permanent depuis au moins deux (2) ans peut bénéficier du régime. Le salarié doit faire une demande écrite et signée au Service des ressources humaines, laquelle doit préciser la durée de la période d'étalement, la durée du congé et la date du début du congé. Le régime prend effet, au plus tard, dans les soixante (60) jours d'une entente écrite entre l'Employeur et le salarié sous forme de contrat, lequel ne peut déroger, en aucune façon, aux dispositions du présent régime.

j) **Cotisations aux régimes d'assurance et de retraite**

Durant la période de contribution, les cotisations du salarié et de l'Employeur aux régimes d'assurance collective et de retraite sont celles qui auraient eu cours si le salarié ne participait pas aux régimes.

Durant la période de congé, le salarié peut continuer de participer aux régimes d'assurance et de retraite s'il en fait la demande au début du congé et s'il verse la totalité des primes, incluant la part de l'Employeur, le tout en tenant compte des dispositions des contrats d'assurance et du règlement de retraite applicables.

## **k) Terminaison de régime**

Le régime prendra fin si l'un des événements suivants se produit :

- si le salarié quitte son emploi;
- si le salarié est congédié;
- en cas du décès du salarié.

Dans des circonstances extraordinaires, telles que des difficultés financières sérieuses, et avec l'assentiment de l'autorité compétente, le salarié peut se retirer du régime à la condition de donner un préavis d'au moins six (6) mois à cet effet avant la date prévue du congé.

Advenant la terminaison du contrat pour l'un ou l'autre des motifs énumérés ci-dessus, le régime prend fin à la date de l'événement y donnant lieu et les contributions retenues sur le traitement sont remboursées sans intérêt.

## **l) Interruption temporaire du régime**

Si le salarié est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle avant le début de la période prévue du congé, la participation au régime est suspendue à compter de l'événement. La durée du régime est alors ajustée en conséquence et la période de congé reportée d'autant. Durant la période d'interruption, les pleines prestations d'accident du travail sont payables.

Si le salarié doit s'absenter en raison de maladie avant le début de la période prévue du congé, la participation au régime est suspendue pour la durée de l'absence à compter de l'expiration du délai de carence prévu au contrat d'assurance invalidité de courte durée. À son retour au travail à temps plein, la durée du régime est ajustée en conséquence et la période de congé reportée d'autant.

### m) **Congés parentaux**

Dans le cas de congés parentaux, la participation au régime est suspendue pour une période maximale de vingt-quatre (24) mois. La durée du régime est prolongée de l'équivalent du nombre de semaines de congé utilisé à des fins parentales et la période de congé prévue au régime est reportée en conséquence. Durant ces congés parentaux, les prestations, s'il y en a, sont établies sur la base du salaire qui serait versé si le salarié ne participait pas au régime.

### n) **Suspension**

Si le salarié fait l'objet d'une suspension de nature administrative ou disciplinaire dont la durée dépasse la date à laquelle doit débiter le congé planifié, le salarié pourra reporter le congé sans traitement pour une période équivalant à la durée de la suspension, sauf si cette dernière devait être renversée par suite d'un grief la contestant.

En aucun temps, la durée du régime prolongée en application des dispositions prévues aux alinéas l), m) et n) ne peut excéder la durée maximale de sept (7) ans prévue à l'alinéa c).

S'il advient que l'absence en raison de maladie ou que l'incapacité découlant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle de même que d'une suspension perdure au-delà de la durée maximale du régime, le régime prend fin et les contributions retenues sur le traitement sont remboursées sans intérêt.

### o) **Retour**

À son retour du congé, le salarié reçoit le traitement qu'il aurait reçu s'il était demeuré en service continu dans sa

fonction, à l'exception, s'il y a lieu, de l'augmentation statutaire correspondant proportionnellement à la durée de son congé. Tel salarié doit accomplir son emploi habituel ou tout autre emploi régi par la présente convention collective, pour une durée au moins égale à la durée du congé.

**p) Généralité**

Aucune disposition du présent régime ne peut avoir pour effet de conférer à un salarié un avantage supérieur à celui dont il aurait bénéficié s'il ne s'était pas prévalu du congé à traitement différé.

**ARTICLE 29 AUGMENTATION D'ÉCHELON**

**29.01**

- a) À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2006, les augmentations d'échelon sont accordées au salarié jusqu'à ce qu'il ait atteint le maximum de son groupe de traitement.
- b) Le salarié reçoit l'équivalent d'une augmentation d'échelon, d'année en année, le jour anniversaire de sa nomination comme salarié ou de sa promotion temporaire ou permanente.

**29.02**

Les augmentations d'échelon sont accordées au salarié en tenant compte de l'efficacité et du rendement.

L'Employeur doit aviser le salarié au moins vingt (20) jours ouvrables avant la date à laquelle le salarié a droit à son augmentation d'échelon de son intention de ne pas accorder cette augmentation. L'Employeur doit soumettre au Syndicat les motifs qui justifient son refus.

## **ARTICLE 30 RÉGIMES D'ASSURANCE**

### **30.01**

L'Employeur s'engage à contracter une police d'assurance garantissant à tout salarié qui satisfait aux conditions prévues à ladite police, une assurance vie avant la retraite égale à deux (2) fois le traitement, une indemnité d'invalidité court terme égale à soixante-quinze pour cent (75 %) de son traitement, pour une période de vingt-six (26) semaines après un délai de carence de cinq (5) jours ouvrables, ainsi qu'une indemnité en cas de mort ou de mutilation accidentelle avant la retraite et en cas de décès d'une personne à charge.

Le traitement déclaré à l'assureur pour établir le montant de l'indemnité inclut le calcul des primes et du paiement pour une nomination temporaire (affectation).

De plus, l'invalidité court terme est payable pour une période maximale de quinze (15) semaines si le salarié est âgé de soixante-cinq (65) ans ou plus ou s'il est admissible à une retraite sans réduction.

L'Employeur assume la totalité de la prime de ladite police d'assurance.

L'Employeur remet au Syndicat, dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective, copie des polices-maîtresses d'assurance vie et d'assurance invalidité.

### **30.02**

Les dispositions des articles 21 et 22 ne s'appliquent pas eu égard aux décisions de l'assureur.

### **30.03**

Le rabais accordé par Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC) est versé au fonds d'assurance du Syndicat à titre de contribution au coût d'assurances additionnelles. L'Employeur contribue, en supplément, un montant égal à deux et trois dixièmes pour cent (2,3 %) de la masse salariale des salariés assujettis à la convention collective.

Les assurances qui peuvent être financées directement ou indirectement par ces contributions sont limitées à un régime d'assurance maladie, un régime de soins dentaires, exception faite de tout régime complémentaire d'assurance invalidité ou d'assurance salaire à court terme ou long terme.

La définition de la masse salariale des salariés assujettis à la convention collective est la même que celle prévue à l'alinéa b) du paragraphe 32.06.

### **30.04**

L'Employeur procure aux salariés une protection en cas d'invalidité de longue durée incluant les modalités suivantes.

- a) Un salarié invalide a droit, à l'expiration d'un délai de carence égal à vingt-sept (27) semaines, à une rente d'invalidité annuelle payable bimensuellement et égale à trente-cinq pour cent (35 %) de son meilleur traitement. Le meilleur traitement est égal à la moyenne annuelle du traitement pour les trente-six (36) mois consécutifs les mieux rémunérés, précédant le début de l'invalidité. L'Employeur procure au salarié une assurance salaire de longue durée additionnelle identique à celle prévue au présent alinéa. Cette assurance est complètement à la charge du salarié qui assume le coût de la prime et est prélevée à la source par l'Employeur. Cette prime ne peut être supérieure à celle de l'Employeur.

b) Aux fins de l'application du présent paragraphe, la définition d'invalidité durant les dix-huit (18) premiers mois correspond, sous réserve de l'application de l'alinéa d) ci-dessus et des limitations et exclusions habituellement applicables dans les contrats d'assurance en cas d'invalidité de courte durée, à l'état de déficience physique ou mentale nécessitant un suivi médical et qui rend le salarié totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi. Par la suite, elle correspond à l'état de déficience physique ou mentale qui rend le salarié totalement incapable d'accomplir tout emploi que l'Employeur peut lui offrir, pour lequel il est raisonnablement qualifié en raison de sa formation, son éducation ou son expérience et qui comporte une rémunération au moins égale au double de la prestation prévue à l'alinéa a) du présent paragraphe.

c) Le paiement de la rente d'invalidité cesse lorsqu'il appert d'un rapport médical que l'invalidité en regard de son emploi d'origine a pris fin, lorsqu'un emploi répondant aux exigences de la définition d'invalidité devient disponible, lorsque le salarié atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans, ou lorsque le salarié prend sa retraite ou est admissible à la retraite sans pénalité.

d) **Examens médicaux**

1. Procédure de base : au moins un (1) médecin désigné par l'Employeur ou le tiers, s'il y a lieu, fait les examens médicaux jugés nécessaires à l'application du régime de protection décrit ci-dessus et détermine l'invalidité d'un salarié. Sous réserve du point 2, la décision de ce médecin est finale.
2. Droit d'appel : lors des examens médicaux, le salarié peut être assisté par son médecin personnel. Si le médecin du salarié n'est pas présent et si le salarié se croit

lésé par les décisions des médecins de l'Employeur ou du tiers, il a le droit, dans les soixante (60) jours de la réception de l'avis à cet effet, de saisir l'Employeur de la consultation écrite de son propre médecin. Si ce médecin et ceux de l'Employeur ou du tiers diffèrent d'opinion, ils s'entendent pour recommander à l'Employeur la nomination d'un (1) autre médecin dont la décision est finale. L'examen effectué par ce médecin se fait en présence des médecins de l'Employeur ou du tiers et du médecin personnel du salarié, s'ils désirent y assister.

L'Employeur et le salarié paient à parts égales les honoraires des certificats, rapports médicaux ou autres documents demandés au salarié ainsi que ceux du médecin nommé conjointement.

#### e) **Indexation**

Les montants de rente payables sont augmentés, le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année suivant laquelle le délai de carence est complété, du pourcentage d'indexation (lequel est ajusté la première année au prorata des mois pour lesquels la rente d'invalidité long terme a été servie durant l'année d'expiration du délai de carence). Ce pourcentage d'indexation égale l'indice monétaire d'inflation réduit d'un et trois centièmes pour cent (1,03 %) où l'indice monétaire d'inflation est égal à un (1) plus la moyenne arithmétique, pour les soixante (60) mois civils se terminant le 31 décembre de l'année précédente, des taux de rendement des obligations du gouvernement du Canada échéant dans dix (10) ans ou plus le tout divisé par un et deux centièmes pour cent (1,02 %). Ce pourcentage d'indexation ne peut excéder cinq pour cent (5 %) au cours d'une année donnée.

Cette protection en cas d'invalidité de longue durée peut être versée par le biais d'un régime auto assuré et autogéré, auto assuré et opéré par un assureur complètement assuré ou une combinaison de ces véhicules. Si un contrat est conclu avec un tiers, administrateur ou assureur, copie du cahier des charges de la soumission retenue et de la police est transmise au Syndicat. Cette protection, incluant toute taxe ou frais administratif, est à la charge de l'Employeur.

- f) Le salarié âgé de soixante-cinq (65) ans ou plus qui continue de travailler cesse d'être admissible à la protection d'invalidité de longue durée.

### **30.05**

L'Employeur perçoit à la source, en un (1) seul prélèvement la totalité de la contribution obligatoire des salariés, des salariés temporaires et des salariés à temps partiel aux régimes d'assurance, telle que fixée par le Syndicat. L'Employeur fait remise périodiquement au fonds d'assurance du Syndicat des sommes ainsi perçues.

## **ARTICLE 31 ALLOCATIONS DE DÉPENSES, FRAIS DE DÉPLACEMENT ET STATIONNEMENT**

### **31.01**

Le salarié n'est pas tenu d'utiliser son automobile dans l'exécution de son travail.

### **31.02**

- a) Le salarié est remboursé de toute dépense encourue dans ou en conséquence de l'exercice de son emploi, à la condition que celle-ci ait été approuvée au préalable par le supérieur

immédiat et présentation des pièces justificatives ou des explications en cas de non-disponibilité des pièces.

- b) La politique de l'Employeur consiste à accorder un taux uniforme d'allocation de dépenses et de frais de déplacement aux salariés qui sont appelés à encourir de tels frais dans des circonstances analogues.
- c) Pour tout déplacement impliquant des dépenses prévisibles de vingt-cinq dollars (25 \$) et plus, l'Employeur accorde, sur demande, une avance pour compenser les frais de dépenses approuvés au préalable par le supérieur immédiat.

### **31.03**

Le salarié qui bénéficie actuellement du droit de stationner gratuitement à son lieu de travail ou près de son lieu de travail, le conserve à moins qu'il y ait déplacement physique du Service ou dudit salarié ou changement de vocation du terrain disponible.

## **ARTICLE 32    PERFECTIONNEMENT**

### **32.01**

L'Employeur consent à rembourser à tout salarié, sur présentation d'une attestation de succès, ou dans le cas où il n'existe pas d'examen, d'une attestation de présence au cours, la moitié des frais d'admission, d'inscription et de scolarité de tout cours d'étude approuvé par l'Employeur, avant le début du cours, et qui est en relation avec la nature du travail exécuté par le salarié ou qui peut lui permettre d'accéder à un emploi supérieur ou un autre emploi chez l'Employeur.

Ces dispositions s'appliquent aussi au salarié qui est en congé sans solde ou à traitement différé et qui poursuit ses études. Si

le salarié rompt son lien d'emploi dans les douze (12) mois suivant la fin de sa formation, il doit rembourser la totalité des montants reçus.

Lorsque convenu au comité de formation, prévu au paragraphe 32.05, le remboursement mentionné ci-dessus peut comprendre le remboursement de frais non énumérés, s'il en est.

## **32.02**

Si un cours est demandé par l'Employeur ou les autorités gouvernementales ou s'il s'inscrit dans le cadre d'un plan de carrière convenu entre les parties, les frais d'admission, d'inscription et de scolarité sont complètement payés par l'Employeur; si ces cours ont lieu durant les heures de travail, il n'y a pas de retenue de traitement et le salarié n'est pas tenu de remettre en temps la période des cours : le tout sujet à entente entre l'Employeur et le salarié concerné.

## **32.03 Association ou corporation professionnelle**

Le salarié est libre d'appartenir à une association ou à une corporation professionnelle, sauf dans le cas où le droit de pratique est relié à l'appartenance à telle association ou telle corporation. Les frais reliés à l'obligation d'appartenir à une association ou une corporation professionnelle sont assumés par l'Employeur.

## **32.04 Plan de carrière**

L'Employeur consent à discuter, au comité de relations de travail, de formation afin d'encourager les salariés à acquérir des connaissances, autant en vue de mutation que de promotion. Le comité aura également pour mandat de discuter de toute question touchant le perfectionnement.

### **32.05 Comité**

Les objectifs du comité sont les suivants :

- faciliter le plan de carrière;
- maintenir, développer et acquérir des compétences;
- accéder à des fonctions supérieures;
- répondre à des besoins institutionnels de développement de la main-d'œuvre;
- faciliter la gestion et la mobilité des salariés mis en disponibilité.

### **32.06**

- a) Chaque trois (3) mois, l'Employeur verse au Fonds d'éducation syndicale du Syndicat, un montant égal à trois dixièmes pour cent (0,30 %) de la masse salariale des salariés assujettis à la convention collective pour les trois (3) mois précédents.
  
- b) La masse salariale des salariés assujettis à la convention collective signifie la somme des traitements versés à laquelle s'ajoute la somme des montants payés en crédit d'heures de maladie, de congé mobile et de congés spéciaux payés, en jours fériés et en congés chômés et payés, en primes, en prestations versées en vertu de l'alinéa 25.01 a), en vacances, en prestations liées aux congés de maternité ou parental, en libérations syndicales payées par l'Employeur et en travail supplémentaire. La masse salariale inclut les sommes versées aux salariés mis à pied, ayant démissionné ou ayant été congédiés pendant la période en cause.

- c) Le Fonds d'éducation syndicale est utilisé uniquement à des fins d'éducation sur tous les aspects du syndicalisme.

### **32.07 Formation d'accueil et de retraite**

- a) Un salarié doit recevoir, dans le mois suivant son embauche, une séance d'information relative aux conditions de travail particulières à son emploi notamment en matière de santé et sécurité du travail. La séance d'information est donnée durant les heures de travail, sans retenue de traitement.
- b) Un salarié doit recevoir, dans les trois (3) années précédant son droit à la retraite, une formation en regard de son régime de retraite et des dispositions afférentes.

Le cours de formation est donné de façon mixte (Employeur et Syndicat) par des formateurs désignés par chacune des parties.

## **ARTICLE 33 TRAITEMENT**

### **33.01**

- a) À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2006 ou de la date de sa nomination, s'il a été ou est embauché après cette date, le salarié est rémunéré selon les échelles de traitement prévues au plan de rémunération (annexe «A») pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2006 au 31 décembre 2007.
- b) À compter de la signature de la présente convention collective, l'Employeur paie au salarié un montant forfaitaire de deux pour cent (2 %) du salaire gagné entre le 1<sup>er</sup> janvier 2007 et le 31 décembre 2007. Ce montant forfaitaire sera également versé aux ayants droits du salarié décédé après le 1<sup>er</sup> janvier 2007 et au salarié ayant pris sa retraite après le 1<sup>er</sup> janvier 2007.

- c) À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008 ou à sa date de nomination, s'il est embauché après cette date, le salarié est rémunéré selon les échelles de traitement prévues au plan de rémunération (annexe «A») pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2008 jusqu'au 31 décembre 2008.

Le traitement individuel du salarié au service de l'Employeur le 1<sup>er</sup> janvier 2008 est augmenté de deux et cinq dixièmes pour cent (2,5 %) à compter de cette date.

- d) À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009 ou à sa date de nomination, s'il est embauché après cette date, le salarié est rémunéré selon les échelles de traitement prévues au plan de rémunération (annexe «A») pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2009 jusqu'au 31 décembre 2009.

Le traitement individuel du salarié au service de l'Employeur le 1<sup>er</sup> janvier 2009 est augmenté de deux pour cent (2 %) à compter de cette date.

- e) À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 ou à sa date de nomination, s'il est embauché après cette date, le salarié est rémunéré selon les échelles de traitement prévues au plan de rémunération (annexe «A») pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2010 jusqu'au 31 décembre 2010.

Le traitement individuel du salarié au service de l'Employeur le 1<sup>er</sup> janvier 2010 est augmenté de deux et cinq dixièmes pour cent (2,5 %) à compter de cette date.

- f) À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011 ou à sa date de nomination, s'il est embauché après cette date, le salarié est rémunéré selon les échelles de traitement prévues au plan de rémunération (annexe «A») pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2011 jusqu'au 31 décembre 2011.

Le traitement individuel du salarié au service de l'Employeur le 1<sup>er</sup> janvier 2011 est augmenté de deux pour cent (2 %) à compter de cette date.

Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2011 jusqu'au 31 décembre 2011, si l'indice des prix à la consommation (IPC) pour la région de Montréal est supérieur à deux pour cent (2 %), les échelles de rémunération prévues au sommaire de la structure salariale (annexe «A») sont ajustées rétroactivement du pourcentage de l'indice des prix à la consommation (IPC) pour la région de Montréal jusqu'à un maximum de trois pour cent (3 %).

La rétroactivité découlant de l'application du paragraphe ci-dessus est versée à chaque salarié y ayant droit dans les trente (30) jours de la publication de l'indice des prix à la consommation (IPC) de l'année 2011.

- g) À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 ou à sa date de nomination, s'il est embauché après cette date, le salarié est rémunéré selon les échelles de traitement prévues au plan de rémunération (annexe «A») au 1<sup>er</sup> janvier 2011 majoré des augmentations consenties en vertu du présent alinéa, et ce, pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2012 jusqu'au 31 décembre 2012.

Le traitement individuel du salarié au service de l'Employeur le 1<sup>er</sup> janvier 2012 est augmenté de deux pour cent (2 %) à compter de cette date.

Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2012 jusqu'au 31 décembre 2012, si l'indice des prix à la consommation (IPC) pour la région de Montréal est supérieur à deux pour cent (2 %), les échelles de rémunération prévues au sommaire de la structure salariale (annexe «A») sont ajustées rétroactivement du pourcentage de l'indice des prix à la consommation (IPC)

pour la région de Montréal jusqu'à un maximum de trois pour cent (3 %).

La rétroactivité découlant de l'application du paragraphe ci-dessus est versée à chaque salarié y ayant droit dans les trente (30) jours de la publication de l'indice des prix à la consommation de l'année 2012.

### **33.02**

Aucun salarié ne subit de réduction de traitement à la suite d'une réévaluation de son emploi et de la mise en vigueur des nouvelles échelles de traitement.

### **33.03**

Le traitement individuel du salarié dont l'emploi est réévalué dans un groupe supérieur à son groupe est établi à partir de son traitement auquel on ajoute la valeur de l'échelon du nouveau groupe de traitement. À partir du résultat ainsi obtenu, le traitement est fixé à l'échelon immédiatement supérieur sans toutefois dépasser le maximum.

### **33.04 Salarié à temps partiel ou auxiliaire**

Le salarié à temps partiel ou auxiliaire reçoit le traitement périodique de l'emploi auquel il est affecté au prorata des heures travaillées par rapport à la semaine normale de travail et la disposition des mois complets de service ne s'applique pas.

Les avantages prévus à la convention collective sont au prorata des heures rémunérées à taux régulier par rapport à la semaine normale de travail. Pour être admissible au régime d'assurance médicament, le salarié doit travailler un minimum de vingt-quatre (24) heures par semaine pour un minimum de quatre (4) semaines ou avoir cinq (5) ans d'ancienneté.

### **33.05 Prime**

Une prime de quatre-vingt-cinq cents (0,85 \$) de l'heure est payée pour toute heure normale de travail accomplie au cours :

- de la période comprise entre 18 h à 0 h;
- de la période comprise entre 7 h à 18 h d'un samedi ou d'un dimanche.

Une prime d'un dollar trente-cinq (1,35 \$) de l'heure est payée pour toute heure normale de travail accomplie au cours :

- de la période comprise entre 0 h 01 à 7 h.

Malgré ce qui précède, cette prime ne peut être versée concurremment avec le taux pour le travail supplémentaire lorsque celui-ci doit être payé ou compensé.

### **33.06**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, le montant des primes prévues à la présente convention collective ainsi qu'aux lettres d'ententes en vigueur est également augmenté du même pourcentage, pour les mêmes périodes et selon les mêmes modalités que les augmentations mentionnées au paragraphe 33.01.

### **33.07 Boni d'ancienneté**

a) À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, tout salarié permanent reçoit, le ou vers le 15 décembre de chaque année, un boni d'ancienneté basé comme suit :

- |  |         |
|--|---------|
| – après cinq (5) ans d'ancienneté        | 100 \$; |
| – après dix (10) ans d'ancienneté        | 150 \$; |
| – après quinze (15) ans d'ancienneté     | 200 \$; |
| – après vingt (20) ans d'ancienneté      | 250 \$; |
| – après vingt-cinq (25) ans d'ancienneté | 300 \$. |

## **ARTICLE 34 VERSEMENT DU TRAITEMENT**

### **34.01**

Le traitement annuel est réparti en cinquante-deux (52) versements. Le versement est effectué par dépôt direct tous les jeudis.

### **34.02**

Si un jour de paie coïncide avec un jour férié, le traitement est versé le jour ouvrable précédent.

### **34.03**

a) Le bulletin de paie doit indiquer au moins les détails suivants :

- nom et prénom du salarié;
- numéro d'identification du salarié;
- titre de l'emploi;
- taux horaire normal;
- nom de l'Employeur;
- date et période de paie;
- nombre d'heures normales;
- nombre d'heures supplémentaires;
- salaire pour les heures normales de travail;
- salaire pour les heures supplémentaires de travail;
- primes;
- avantages imposables;
- détails des déductions;
- paie nette;
- gains et déductions cumulés;
- banque d'heures en maladie;
- banque d'heures de vacances;
- banque d'heures de congé mobile;
- banque cumulative d'heures supplémentaires;
- banque cumulative de temps.

#### **34.04**

- a) Advenant une erreur sur la paie imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur sur la paie qui suit la demande du salarié.
- b) Lorsque le salarié doit faire un remboursement d'argent à l'Employeur, ce remboursement se fait par déduction sur le chèque de paie. Avant de faire quelques retenues que ce soit, le salarié doit être avisé qu'une dette lui est réclamée et confirmé par écrit que cette dette est réelle et exacte. L'Employeur et le salarié doivent convenir du remboursement et de l'étalement de celui-ci. À défaut d'entente, l'Employeur prélèvera un maximum de dix pour cent (10 %) du salaire net.

#### **34.05**

Un salarié mis à pied, congédié ou qui quitte de son propre gré doit remettre tous les biens et les propriétés de l'Employeur avant son départ. L'Employeur effectue les ajustements salariaux sur le dernier versement de salaire. Le salarié reçoit son salaire et ses effets personnels au moment de son départ ou au plus tard le jour de la paie suivant son départ.

### **ARTICLE 35 RÉGIME DE RETRAITE**

L'Employeur maintient aux mêmes conditions le régime de retraite présentement en vigueur. Toute modification apportée par le comité de retraite au régime actuel doit être présentée au Syndicat avant sa mise en vigueur.

Cependant, les parties s'entendent pour entreprendre, par le biais du comité de retraite, des démarches afin d'améliorer la rente aux salariés particulièrement en regard du montant maximum du plafond salarial admissible.

## **ARTICLE 36    PROGRAMME MIXTE D'AIDE AUX EMPLOYÉS**

L'Employeur et le Syndicat s'engagent mutuellement à traiter de façon coopérative, constructive et confidentielle les problèmes d'alcoolisme, de toxicomanie ou de toute autre dépendance chez les salariés.

À cette fin, les parties :

- conviennent de collaborer pour venir en aide aux salariés souffrant des problèmes énumérés;
- reconnaissent que ces problèmes sont des maladies qui peuvent et doivent être traitées;
- s'engagent à respecter le principe de la confidentialité indispensable à une intervention efficace. En aucun cas, les renseignements obtenus ne peuvent servir à d'autres fins qu'à l'application du présent article ou des régimes d'assurances, et ce, avec le consentement écrit de la personne intéressée.

Les intervenants syndicaux bénéficieront de libérations selon les modalités déterminées au paragraphe 5.04. Enfin, l'Employeur s'engage à faciliter, dans la mesure du possible, le travail des intervenants syndicaux.

Le présent article ne doit pas être interprété comme constituant une renonciation au droit de l'Employeur de maintenir l'ordre, d'exercer son droit de gérance ou de sanctionner en cas de mauvaise conduite.

## **ARTICLE 37    CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**

### **37.01**

On entend par changements technologiques, tous changements ou toutes évolutions apportés aux équipements, matériels, procédés ou tâches dévolues à un (1) ou des salarié(s) par l'introduction de nouvelles technologies et de nouveaux procédés de travail.

### **37.02**

Lorsque l'Employeur achète de nouveaux équipements qui exigent, de la part du salarié qui doit faire fonctionner ceux-ci, une plus grande connaissance technique que celle nécessaire pour les équipements actuellement utilisés par l'Employeur, elle permettra aux salariés intéressés, et ce, par ancienneté, de suivre les cours nécessaires ou la formation requise afin d'assurer le fonctionnement de ces équipements de travail.

### **37.03**

Le Syndicat est informé, par un avis écrit comprenant les renseignements suivants : la nature et le calendrier d'implantation prévus du changement technologique, l'identification des postes ou des emplois des salariés concernés, les effets anticipés en regard de l'organisation du travail et les principales caractéristiques techniques des nouveaux équipements, appareils ou machineries, s'il en est.

## **ARTICLE 38    ANNEXES**

Les annexes suivantes font parties intégrantes de la présente convention collective.

Annexe «A»	Sommaires de la structure salariale par année
Annexe «A-1»	Liste des emplois par groupe de traitement
Annexe «A-2»	Emploi étudiant
Annexe «A-3»	Emplois saisonniers aux loisirs
Annexe «B»	Cahier des descriptions d'emplois
Annexe «C»	Droit de rappel des salariés à temps partiel ou auxiliaires
Annexe «D»	Liste des renseignements à fournir au Syndicat
Annexe «E»	Formulaire d'absence pour activités syndicales
Annexe «F»	Uniformes
Annexe «G»	Stagiaire
Annexe «H»	Politique de combinaison de scolarité et d'expérience
Annexe «I»	Manuel conjoint de classification des emplois
Annexe «J»	Lettres d'entente en vigueur

## **ARTICLE 39 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

### **39.01**

Sauf disposition contraire, la présente convention collective couvre la période du 1<sup>er</sup> juillet 2006 au 31 décembre 2012.

### **39.02**

Les modifications apportées à la convention collective en vigueur le 30 juin 2006 ne prennent effet qu'à compter de la signature de la présente convention collective, sauf stipulation particulière dans l'une ou l'autre des dispositions de celle-ci. L'Employeur convient de remettre aux salariés, dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la date de la signature de la présente convention collective, le montant du rappel de salaire ( rétroactivité) dû à chaque salarié par suite des ajustements de salaires.

Au terme de la convention collective, à la suite de la dénonciation conformément aux dispositions du *Code du travail*, les dispositions de la présente convention collective et des lettres d'entente intervenues entre les parties demeurent en vigueur jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.

**EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Côte Saint-Luc, ce 30<sup>e</sup> jour du mois de septembre 2009.**

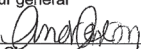
Ville de Côte Saint-Luc



Anthony Housefather  
Maire



Ken Lerner  
Directeur général

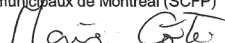


Andrea Charon  
Conseillère juridique

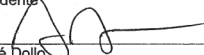


Nadia Di Furia  
Directrice des ressources humaines

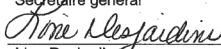
Syndicat des fonctionnaires  
municipaux de Montréal (SCFP)



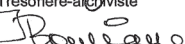
Monique Côté  
Présidente



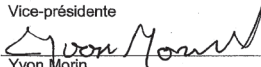
André Dollo  
Secrétaire général



Line Desjardins  
Trésorière-archiviste



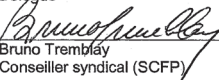
Francine Bouliane  
Vice-présidente



Yvon Morin  
Directeur



Daniel Patton  
Délégué



Bruno Tremblay  
Conseiller syndical (SCFP)

## ANNEXE «A» SOMMAIRE DE LA STRUCTURE SALARIALE

PAR ANNÉE

### a) Sommaire de la structure salariale à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2006

Groupes	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Maximum	Échelons
2	21 249 \$	23 314 \$	25 379 \$	27 444 \$	29 509 \$	2 065 \$
3	23 616 \$	25 845 \$	28 074 \$	30 303 \$	32 530 \$	2 229 \$
4	26 012 \$	28 393 \$	30 774 \$	33 155 \$	35 537 \$	2 381 \$
5	28 438 \$	30 962 \$	33 486 \$	36 010 \$	38 532 \$	2 524 \$
6	31 186 \$	33 869 \$	36 552 \$	39 235 \$	41 917 \$	2 683 \$
7	33 695 \$	36 504 \$	39 313 \$	42 122 \$	44 929 \$	2 809 \$
8	36 255 \$	39 180 \$	42 105 \$	45 030 \$	47 953 \$	2 925 \$
9	38 854 \$	41 889 \$	44 924 \$	47 959 \$	50 992 \$	3 035 \$
10	41 489 \$	44 622 \$	47 755 \$	50 888 \$	54 021 \$	3 133 \$
11	44 621 \$	47 878 \$	51 135 \$	54 392 \$	57 648 \$	3 257 \$
12	48 227 \$	51 628 \$	55 029 \$	58 430 \$	61 829 \$	3 401 \$
13	51 485 \$	54 989 \$	58 493 \$	61 997 \$	65 500 \$	3 504 \$

**b) Sommaire de la structure salariale à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008**

<b>Groupes</b>	<b>Minimum</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Maximum</b>	<b>Échelons</b>
2	21 780 \$	23 897 \$	26 014 \$	28 131 \$	30 248 \$	2 117 \$
3	24 206 \$	26 491 \$	28 776 \$	31 061 \$	33 345 \$	2 285 \$
4	26 662 \$	29 103 \$	31 544 \$	33 985 \$	36 426 \$	2 441 \$
5	29 149 \$	31 736 \$	34 323 \$	36 910 \$	39 497 \$	2 587 \$
6	31 966 \$	34 716 \$	37 466 \$	40 216 \$	42 966 \$	2 750 \$
7	34 537 \$	37 416 \$	40 295 \$	43 174 \$	46 053 \$	2 879 \$
8	37 161 \$	40 159 \$	43 157 \$	46 155 \$	49 153 \$	2 998 \$
9	39 825 \$	42 936 \$	46 047 \$	49 158 \$	52 269 \$	3 111 \$
10	42 526 \$	45 737 \$	48 948 \$	52 159 \$	55 370 \$	3 211 \$
11	45 737 \$	49 075 \$	52 413 \$	55 751 \$	59 089 \$	3 338 \$
12	49 433 \$	52 919 \$	56 405 \$	59 891 \$	63 377 \$	3 486 \$
13	52 772 \$	56 364 \$	59 956 \$	63 548 \$	67 140 \$	3 592 \$

c) Sommaire de la structure salariale à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009

Groupes	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Maximum	Échelons
2	22 216 \$	24 375 \$	26 534 \$	28 693 \$	30 852 \$	2 159 \$
3	24 691 \$	27 021 \$	29 351 \$	31 681 \$	34 011 \$	2 330 \$
4	27 196 \$	29 685 \$	32 174 \$	34 663 \$	37 152 \$	2 489 \$
5	29 732 \$	32 371 \$	35 010 \$	37 649 \$	40 288 \$	2 639 \$
6	32 605 \$	35 410 \$	38 215 \$	41 020 \$	43 825 \$	2 805 \$
7	35 228 \$	38 165 \$	41 102 \$	44 039 \$	46 976 \$	2 937 \$
8	37 905 \$	40 963 \$	44 021 \$	47 079 \$	50 137 \$	3 058 \$
9	40 622 \$	43 795 \$	46 968 \$	50 141 \$	53 314 \$	3 173 \$
10	43 377 \$	46 653 \$	49 929 \$	53 205 \$	56 481 \$	3 276 \$
11	46 651 \$	50 056 \$	53 461 \$	56 866 \$	60 271 \$	3 405 \$
12	50 421 \$	53 977 \$	57 533 \$	61 089 \$	64 645 \$	3 556 \$
13	53 828 \$	57 491 \$	61 154 \$	64 817 \$	68 480 \$	3 663 \$

d) Sommaire de la structure salariale à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010

Groupes	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Maximum	Échelons
2	22 771 \$	24 984 \$	27 197 \$	29 410 \$	31 623 \$	2 213 \$
3	25 308 \$	27 697 \$	30 086 \$	32 475 \$	34 864 \$	2 389 \$
4	27 875 \$	30 427 \$	32 979 \$	35 531 \$	38 083 \$	2 552 \$
5	30 475 \$	33 180 \$	35 885 \$	38 590 \$	41 295 \$	2 705 \$
6	33 420 \$	36 295 \$	39 170 \$	42 045 \$	44 920 \$	2 875 \$
7	36 109 \$	39 119 \$	42 129 \$	45 139 \$	48 149 \$	3 010 \$
8	38 852 \$	41 987 \$	45 122 \$	48 257 \$	51 392 \$	3 135 \$
9	41 637 \$	44 889 \$	48 141 \$	51 393 \$	54 645 \$	3 252 \$
10	44 461 \$	47 818 \$	51 175 \$	54 532 \$	57 889 \$	3 357 \$
11	47 818 \$	51 308 \$	54 798 \$	58 288 \$	61 778 \$	3 490 \$
12	51 682 \$	55 327 \$	58 972 \$	62 617 \$	66 262 \$	3 645 \$
13	55 173 \$	58 928 \$	62 683 \$	66 438 \$	70 193 \$	3 755 \$

e) Sommaire de la structure salariale à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011

Groupes	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Maximum	Échelons
2	23 227 \$	25 484 \$	27 741 \$	29 998 \$	32 255 \$	2 257 \$
3	25 814 \$	28 250 \$	30 686 \$	33 122 \$	35 558 \$	2 436 \$
4	28 433 \$	31 036 \$	33 639 \$	36 242 \$	38 845 \$	2 603 \$
5	31 085 \$	33 844 \$	36 603 \$	39 362 \$	42 121 \$	2 759 \$
6	34 088 \$	37 021 \$	39 954 \$	42 887 \$	45 820 \$	2 933 \$
7	36 831 \$	39 901 \$	42 971 \$	46 041 \$	49 111 \$	3 070 \$
8	39 629 \$	42 826 \$	46 023 \$	49 220 \$	52 417 \$	3 197 \$
9	42 470 \$	45 787 \$	49 104 \$	52 421 \$	55 738 \$	3 317 \$
10	45 350 \$	48 775 \$	52 200 \$	55 625 \$	59 050 \$	3 425 \$
11	48 774 \$	52 334 \$	55 894 \$	59 454 \$	63 014 \$	3 560 \$
12	52 715 \$	56 433 \$	60 151 \$	63 869 \$	67 587 \$	3 718 \$
13	56 277 \$	60 107 \$	63 937 \$	67 767 \$	71 597 \$	3 830 \$

**f) Sommaire de la structure salariale à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012**

<b>Groupes</b>	<b>Minimum</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Maximum</b>	<b>Échelons</b>
2	23 691 \$	25 993 \$	28 295 \$	30 597 \$	32 899 \$	2 302 \$
3	26 330 \$	28 815 \$	31 300 \$	33 785 \$	36 270 \$	2 485 \$
4	29 002 \$	31 657 \$	34 312 \$	36 967 \$	39 622 \$	2 655 \$
5	31 706 \$	34 520 \$	37 334 \$	40 148 \$	42 962 \$	2 814 \$
6	34 770 \$	37 761 \$	40 752 \$	43 743 \$	46 734 \$	2 991 \$
7	37 568 \$	40 700 \$	43 832 \$	46 964 \$	50 096 \$	3 132 \$
8	40 422 \$	43 683 \$	46 944 \$	50 205 \$	53 466 \$	3 261 \$
9	43 320 \$	46 704 \$	50 088 \$	53 472 \$	56 856 \$	3 384 \$
10	46 257 \$	49 750 \$	53 243 \$	56 736 \$	60 229 \$	3 493 \$
11	49 749 \$	53 380 \$	57 011 \$	60 642 \$	64 273 \$	3 631 \$
12	53 770 \$	57 562 \$	61 354 \$	65 146 \$	68 938 \$	3 792 \$
13	57 402 \$	61 309 \$	65 216 \$	69 123 \$	73 030 \$	3 907 \$

**POUR 40 HEURES**

**a) Sommaire de la structure salariale à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2006 (40 heures)**

<b>Groupes</b>	<b>Minimum</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Maximum</b>	<b>Échelons</b>
2	24 285 \$	26 645 \$	29 005 \$	31 365 \$	33 725 \$	2 360 \$
3	26 990 \$	29 537 \$	32 085 \$	34 632 \$	37 177 \$	2 547 \$
4	29 728 \$	32 449 \$	35 170 \$	37 891 \$	40 614 \$	2 721 \$
5	32 501 \$	35 385 \$	38 270 \$	41 154 \$	44 037 \$	2 885 \$
6	35 641 \$	38 707 \$	41 774 \$	44 840 \$	47 905 \$	3 066 \$
7	38 509 \$	41 719 \$	44 929 \$	48 139 \$	51 347 \$	3 210 \$
8	41 434 \$	44 777 \$	48 120 \$	51 463 \$	54 803 \$	3 343 \$
9	44 405 \$	47 873 \$	51 342 \$	54 810 \$	58 277 \$	3 469 \$
10	47 416 \$	50 997 \$	54 577 \$	58 158 \$	61 738 \$	3 581 \$
11	50 995 \$	54 718 \$	58 440 \$	62 162 \$	65 883 \$	3 722 \$
12	55 117 \$	59 003 \$	62 890 \$	66 777 \$	70 662 \$	3 887 \$
13	58 840 \$	62 845 \$	66 849 \$	70 854 \$	74 857 \$	4 005 \$

**b) Sommaire de la structure salariale à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008 (40 heures)**

<b>Groupes</b>	<b>Minimum</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Maximum</b>	<b>Échelons</b>
2	24 891 \$	27 311 \$	29 730 \$	32 150 \$	34 569 \$	2 419 \$
3	27 664 \$	30 275 \$	32 887 \$	35 498 \$	38 109 \$	2 611 \$
4	30 471 \$	33 261 \$	36 050 \$	38 840 \$	41 630 \$	2 790 \$
5	33 313 \$	36 270 \$	39 226 \$	42 183 \$	45 139 \$	2 957 \$
6	36 533 \$	39 675 \$	42 818 \$	45 961 \$	49 104 \$	3 143 \$
7	39 471 \$	42 761 \$	46 051 \$	49 342 \$	52 632 \$	3 290 \$
8	42 470 \$	45 896 \$	49 322 \$	52 749 \$	56 175 \$	3 426 \$
9	45 514 \$	49 070 \$	52 625 \$	56 181 \$	59 736 \$	3 555 \$
10	48 601 \$	52 271 \$	55 941 \$	59 610 \$	63 280 \$	3 670 \$
11	52 271 \$	56 086 \$	59 901 \$	63 715 \$	67 530 \$	3 815 \$
12	56 495 \$	60 479 \$	64 463 \$	68 447 \$	72 431 \$	3 984 \$
13	60 311 \$	64 416 \$	68 521 \$	72 626 \$	76 731 \$	4 105 \$

c) Sommaire de la structure salariale à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009 (40 heures)

Groupes	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Maximum	Échelons
2	25 390 \$	27 857 \$	30 325 \$	32 792 \$	35 259 \$	2 467 \$
3	28 218 \$	30 881 \$	33 544 \$	36 207 \$	38 870 \$	2 663 \$
4	31 081 \$	33 926 \$	36 770 \$	39 615 \$	42 459 \$	2 845 \$
5	33 979 \$	36 995 \$	40 011 \$	43 027 \$	46 043 \$	3 016 \$
6	37 263 \$	40 469 \$	43 674 \$	46 880 \$	50 086 \$	3 206 \$
7	40 261 \$	43 617 \$	46 974 \$	50 330 \$	53 687 \$	3 357 \$
8	43 320 \$	46 815 \$	50 310 \$	53 805 \$	57 299 \$	3 495 \$
9	46 425 \$	50 051 \$	53 678 \$	57 304 \$	60 930 \$	3 626 \$
10	49 574 \$	53 318 \$	57 062 \$	60 806 \$	64 550 \$	3 744 \$
11	53 315 \$	57 207 \$	61 098 \$	64 990 \$	68 881 \$	3 891 \$
12	57 624 \$	61 688 \$	65 752 \$	69 816 \$	73 880 \$	4 064 \$
13	61 518 \$	65 704 \$	69 890 \$	74 077 \$	78 263 \$	4 186 \$

d) Sommaire de la structure salariale à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 (40 heures)

Groupes	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Maximum	Échelons
2	26 024 \$	28 553 \$	31 082 \$	33 611 \$	36 141 \$	2 529 \$
3	28 923 \$	31 654 \$	34 384 \$	37 114 \$	39 845 \$	2 730 \$
4	31 857 \$	34 774 \$	37 690 \$	40 607 \$	43 523 \$	2 917 \$
5	34 829 \$	37 920 \$	41 011 \$	44 103 \$	47 194 \$	3 091 \$
6	38 194 \$	41 480 \$	44 766 \$	48 051 \$	51 337 \$	3 286 \$
7	41 267 \$	44 707 \$	48 147 \$	51 587 \$	55 027 \$	3 440 \$
8	44 402 \$	47 985 \$	51 568 \$	55 151 \$	58 734 \$	3 583 \$
9	47 585 \$	51 302 \$	55 018 \$	58 735 \$	62 451 \$	3 717 \$
10	50 813 \$	54 649 \$	58 486 \$	62 322 \$	66 159 \$	3 837 \$
11	54 649 \$	58 638 \$	62 626 \$	66 615 \$	70 603 \$	3 989 \$
12	59 065 \$	63 231 \$	67 397 \$	71 562 \$	75 728 \$	4 166 \$
13	63 055 \$	67 346 \$	71 638 \$	75 929 \$	80 221 \$	4 291 \$

e) Sommaire de la structure salariale à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011 (40 heures)

Groupes	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Maximum	Échelons
2	26 545 \$	29 125 \$	31 704 \$	34 283 \$	36 863 \$	2 579 \$
3	29 502 \$	32 286 \$	35 070 \$	37 854 \$	40 638 \$	2 784 \$
4	32 495 \$	35 470 \$	38 445 \$	41 419 \$	44 394 \$	2 975 \$
5	35 526 \$	38 679 \$	41 832 \$	44 985 \$	48 138 \$	3 153 \$
6	38 958 \$	42 310 \$	45 662 \$	49 014 \$	52 366 \$	3 352 \$
7	42 093 \$	45 601 \$	49 110 \$	52 618 \$	56 127 \$	3 509 \$
8	45 290 \$	48 944 \$	52 598 \$	56 251 \$	59 905 \$	3 654 \$
9	48 537 \$	52 328 \$	56 119 \$	59 910 \$	63 701 \$	3 791 \$
10	51 829 \$	55 743 \$	59 657 \$	63 571 \$	67 486 \$	3 914 \$
11	55 742 \$	59 810 \$	63 879 \$	67 947 \$	72 016 \$	4 069 \$
12	60 246 \$	64 495 \$	68 744 \$	72 993 \$	77 242 \$	4 249 \$
13	64 317 \$	68 694 \$	73 071 \$	77 448 \$	81 825 \$	4 377 \$

f) Sommaire de la structure salariale à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 (40 heures)

Groupes	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Maximum	Échelons
2	27 075 \$	29 706 \$	32 337 \$	34 968 \$	37 599 \$	2 631 \$
3	30 091 \$	32 931 \$	35 771 \$	38 611 \$	41 451 \$	2 840 \$
4	33 145 \$	36 179 \$	39 214 \$	42 248 \$	45 282 \$	3 034 \$
5	36 235 \$	39 451 \$	42 667 \$	45 883 \$	49 099 \$	3 216 \$
6	39 737 \$	43 155 \$	46 574 \$	49 992 \$	53 410 \$	3 418 \$
7	42 935 \$	46 514 \$	50 094 \$	53 673 \$	57 253 \$	3 579 \$
8	46 197 \$	49 923 \$	53 650 \$	57 377 \$	61 104 \$	3 727 \$
9	49 509 \$	53 376 \$	57 243 \$	61 111 \$	64 978 \$	3 867 \$
10	52 865 \$	56 857 \$	60 849 \$	64 841 \$	68 833 \$	3 992 \$
11	56 856 \$	61 006 \$	65 155 \$	69 305 \$	73 455 \$	4 150 \$
12	61 451 \$	65 785 \$	70 119 \$	74 453 \$	78 786 \$	4 334 \$
13	65 602 \$	70 067 \$	74 533 \$	78 998 \$	83 463 \$	4 465 \$

## **ANNEXE «A-1» Liste des emplois par groupe de traitement**

### **CODE D'EMPLOI**

#### **GROUPE DE TRAITEMENT 2**

Commis de bureau 792810

#### **GROUPE DE TRAITEMENT 3**

Aide bibliothécaire 763810

Opérateur(trice) d'appareils à microfilmer 793880

Opérateur(trice) d'équipement de saisie des données 731810

Préposé(e) à l'audience 703410

Préposé(e) au terminal informatique 731830

#### **GROUPE DE TRAITEMENT 4**

Aide préposé(e) à l'atelier d'imprimerie 793430

Caissier(ère) 743810

Commis de pesée 754810

Préposé(e) à l'accueil, aux droits d'entrée  
et aux boutiques 762410

Préposé(e) à la reproduction de plans 756410

Préposé(e) au secrétariat 791410

Préposé(e) aux communications 794420

Préposé(e) aux renseignements – sécurité du revenu 761390

#### **GROUPE DE TRAITEMENT 5**

Agent(e) de bureau 792820

Agent(e) de location de locaux 715620

Aide-technique 700030

Aide-technique de laboratoire 757810

Opérateur(trice) d'imprimantes et de  
machines auxiliaires 751380

Pointeur(euse) de circulation 784810

Préposé(e) à la documentation 792430

Préposé(e) aux plaintes – Cour municipale 707410

Préposé(e) aux télécommunications	794820
Préposé(e) à la perception	743480
Releveur(euse) de compteurs d'eau	749810
Typomonteur(euse)	795860
Vérificateur(trice) compteur(euse)	783110

## **GROUPE DE TRAITEMENT 6**

Agent(e) de service à la clientèle	700860
Aide-bibliothécaire principal(e)	763820
Commis principal(e) de pesée	754820
Microfilmneur(euse)	799810
Préposé(e) à l'analyse budgétaire	700660
Préposé(e) à l'atelier d'imprimerie	793440
Préposé(e) à l'atelier satellite de reproduction	793410
Préposé(e) à la patrouille canine	789420
Préposé(e) à l'opération de la bandothèque	751390
Préposé(e) au central du S.P.I.M.	771810
Préposé(e) aux modifications cadastrales	783420
Préposé(e) aux permis d'eaux et assainissement	789410
Préposé(e) aux procédures juridiques	707430
Secrétaire d'unité administrative	791930
Secrétaire juridique	791860
Secrétaire médical(e)	724810

## **GROUPE DE TRAITEMENT 7**

Agent(e) d'améliorations locales	743380
Agent(e) de distribution équipements municipaux	
Agent(e) à la paie (CSL)	711840
Agent(e) de recettes	
Agent(e) de sécurité publique (CSL)	743370
Bibliotechnicien(ne)	763830
Dépisteur(euse) de fuites d'eau	754840
Dessinateur(trice)	752810
Enquêteur(euse) à la gestion immobilière	782610
Examineur(trice) de titres	756860
Illustrateur(trice)	793830

Inspecteur(trice) en horticulture	755610
Photographe	700300
Pointeur(euse) principal(e) de circulation	784820
Préposé(e) à la photolithographie	793420
Préposé(e) au contrôle des encaissements	743450
Préposé(e) au contrôle du traitement des données	731430
Préposé(e) au marketing	700740
Préposé(e) principal(e) aux télécommunications	794830
Préposé(e) à la production de documents cartographiques	700020
Répartiteur(trice) du matériel roulant	713810
Surveillant(e) de l'encaissement	743820
Technicien(ne) en gestion des documents et archives	742330

## **GROUPE DE TRAITEMENT 8**

Agent(e) au centre de service aux clients – informatique	731450
Agent(e) analyste en contrôle des biens	716310
Agent(e) comptable	741310
Agent(e) de bureau principal(e)	792830
Agent(e) de distribution – équipements motorisés	713820
Agent(e) de liaison – cinéma	701120
Analyste en formulaires	700060
Analyste en matériel roulant	713510
Assistant(e) botaniste	755810
Assistant(e) technique – architecture	752850
Chargé(e) de soutien documentaire	792950
Chef d'atelier de reproduction de plans	756850
Inspecteur(trice) du domaine public	781680
Inspecteur(trice) en circulation et stationnement	784610
Inspecteur(trice) en eaux et assainissement	781650
Opérateur(trice) principal(e) d'imprimantes et de machines auxiliaires	751370
Préposé(e) à la gestion des contrats	711460
Préposé(e) au bibliobus	763420
Préposé(e) au centre d'information	792460

Préposé(e) au contrôle des dossiers	792410
Préposé(e) au soutien technique – transport	784430
Préposé(e) aux analyses de laboratoire	757410
Préposé(e) aux installations téléphoniques	794410
Préposé(e) aux instruments d’arpentage	753410
Préposé(e) aux renseignements astronomiques	751420
Préposé(e) aux renseignements entomologiques	769410
Préposé(e) aux renseignements horticoles	755410
Préposé(e) principal(e) au central du SPIM	771820
Réviseur(euse)	700010
Secrétaire de direction	791840
Technicien(ne) en développement d’application en bureautique	732880
Technicien(ne) juridique	732900

## **GROUPE DE TRAITEMENT 9**

Agent(e) d’approvisionnement niveau 1	700720
Agent(e) de communications sociales	706310
Agent(e) de contrôle et d’administration de la paie et des avantages sociaux	723410
Agent(e) de contrôle des encaissements	743350
Agent(e) de prévention des incendies	771310
Agent(e) de projets, promotions et événements spéciaux	705340
Analyste de matériaux	711560
Bibliotechnicien(ne) principale(e) – précatalogage – bibliothèque	763870
Chargé(e) de la disposition des biens	711910
Chargé(e) de médias	723450
Chargé(e) de recherches – Commission de toponymie de la Ville de Montréal	709810
Contrôleur(euse) des installations de restauration environnementale	700710
Enquêteur(euse) estimateur(trice)	782830
Graphiste	793840
Inspecteur(trice) aux programmes de rénovation	700750

Inspecteur(trice) d'excavations	781690
Inspecteur(trice) des bâtiments	
Lieutenant (CSL)	700760
Officier(ière) de liaison – surveillance du stationnement	705110
Percepteur(trice) huissier	743870
Préposé(e) à l'animation	763010
Préposé(e) à la qualité – Approvisionnement	711890
Préposé(e) au budget	744420
Préposé(e) au soutien administratif	792840
Programmeur(euse)	732820
Rédacteur(trice) de procès-verbaux	703830
Surveillant(e) d'activités	762940
Surveillant(e) de travaux d'électrodynamique	753840
Surveillant(e) de travaux de bâtiment	753820

### **GROUPE DE TRAITEMENT 10**

Agent(e) de distribution principal(e)	711920
Agent(e) santé niveau 1	706420
Agent(e) technique en enfouissement sanitaire	754310
Agent(e) technique en sécurité aquatique	723430
Analyste de dossiers	792930
Analyste de recettes	751430
Analyste des méthodes et procédés administratifs	732540
Analyste soutien à la réglementation – permis et inspection	782310
Chargé(e) de comptes – communication visuelle	700040
Concepteur(trice) artistique d'expositions	755860
Contrôleur(euse) d'usine de filtration	754830
Estimateur(trice) de travaux	717410
Officier(ière) de liaison auprès des cours de justice (permis et propreté)	782910
Préposé(e) aux spécifications d'achats	711420
Réalisateur(trice) – production audiovisuelle	795840
Surveillant(e) de travaux de génie civil – eaux et égouts	753810

Technicien(ne) en contrôle du bruit	781310
Technicien(ne) en design industriel	
Technicien(ne) principal(e) en informatique (CSL)	700590

## **GROUPE DE TRAITEMENT 11**

Agent(e) comptable analyste	723460
Agent(e) d'approvisionnement niveau 2	711820
Agent(e) principal(e) de communications sociales	769310
Agent(e) technique - soutien technique et réglementation	711870
Agent(e) technique de laboratoire en chimie	751310
Agent(e) technique de laboratoire en électronique et électricité	751320
Agent(e) technique de laboratoire en génie civil	751330
Agent(e) technique de laboratoire en géologie	751340
Agent(e) technique de laboratoire en physique – mécanique	751350
Agent(e) technique en aqueduc et drainage	754320
Agent(e) technique en architecture	783310
Agent(e) technique en architecture de paysage	783320
Agent(e) technique en charpente et structure	782330
Agent(e) technique en circulation et stationnement – T.P. - H.D.U.	772340
Agent(e) technique en électricité	752360
Agent(e) technique en électronique	752350
Agent(e) technique en environnement	755330
Agent(e) technique en génie civil – eaux et égouts	754330
Agent(e) technique en géomatique – (photogrammétrie)	752300
Agent(e) technique en horticulture et arboriculture	755310
Agent(e) technique en ingénierie municipale	789310
Agent(e) technique en instrumentation et contrôle	789320
Agent(e) technique en mécanique du bâtiment	789340
Agent(e) technique en urbanisme	788330
Agent(e) technique expertise et courtage immobilier	785320
Analyste en réclamation	732560

Animateur(trice) en sports et loisirs	762810
Assistant(e) entomologiste	769830
Chargé(e) d'opération	754850
Chargé(e) de subvention et de rénovation	782900
Coordonnateur d'activités en loisirs scientifiques	755420
Graphiste principal(e)	
Inspecteur(trice) en bâtiments (CSL)	795850
Inspecteur(trice) principal(e) des bâtiments	700800
Officier(ière) de liaison – prévention des incendies	707810
Préposé(e) à l'émission des permis	782930
Programmeur(euse) analyste – développement de systèmes	732850
Programmeur(euse) analyste – études techniques – opérations	732840
Programmeur(euse) analyste – production	731840
Programmeur(euse) analyste en performance	751400
Technicien(ne) en géomatique – cartographie thématique	700670
Vérificateur(trice) de plans - prévention des incendies	771830

### **GROUPE DE TRAITEMENT 12**

Agent(e) de santé niveau 2	706430
Officier(ière) principal(e) de liaison auprès des cours de justice (permis et inspections)	700690

### **GROUPE DE TRAITEMENT 13**

Agent(e) technique principal(e)	705350
Chargé(e) principal(e) de subvention et de rénovation	782940
Préposé(e) principal(e) à l'émission des permis	700810

## ANNEXE «A-2» EMPLOI ÉTUDIANT

Les salariés étudiants pour les emplois décrits ci-après bénéficient des conditions de travail prévues à la convention collective pour les articles suivants.

- Article 5 Régime syndical;
- Article 15 Santé et sécurité du travail.

De plus, ils bénéficient :

- d'une (1) semaine de travail dont la durée maximale est de quarante (40) heures après quoi les heures supplémentaires effectuées sont rémunérées à cent cinquante pour cent (150 %) du taux normal;
- des jours fériés prévus à la *Loi des normes du travail* et sont rémunérés comme tels;
- d'une rémunération pour congés annuels de quatre pour cent (4 %) ou six pour cent (6 %) pour celui justifiant plus de cinq (5) ans de service continu;
- s'ils reviennent une deuxième (2<sup>e</sup>) année et après, du remboursement du coût requis pour maintenir la qualification exigée par l'Employeur, et ce, sur présentation des pièces justificatives.

Poste	Année 2009			
	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année	4 <sup>e</sup> année
Gérant(e) de piscine	14,50 \$	14,79 \$	15,09 \$	15,39 \$
Gérant(e) adjoint(e) de piscine	12,00 \$	12,24 \$	12,48 \$	12,73 \$
Sauveteur (euse)	10,00 \$	10,20 \$	10,40 \$	10,61 \$
Sauveteur (euse) instructeur	10,75 \$	10,97 \$	11,18 \$	11,41 \$
Sauveteur (euse) pataugeoire	9,85 \$	10,05 \$	10,25 \$	10,45 \$
Responsable des pédalos	9,50 \$	9,69 \$	9,88 \$	10,08 \$
Caissier (ère)	9,62 \$	9,81 \$	10,01 \$	10,21 \$
Gérant camp de jour	14,50 \$	14,79 \$	15,09 \$	15,39 \$
Gérant adjoint camp de jour	12,00 \$	12,24 \$	12,48 \$	12,73 \$
Moniteur (trice) spécialisé(e)	10,75 \$	10,97 \$	11,18 \$	11,41 \$
Responsable de parc pour camp de jour	10,50 \$	10,71 \$	10,92 \$	11,14 \$
Moniteur (trice) de camp de jour senior	9,85 \$	10,05 \$	10,25 \$	10,45 \$
Moniteur (trice) de camp de jour junior	9,50 \$	9,69 \$	9,88 \$	10,08 \$
Gérant(e) tennis	14,50 \$	14,79 \$	15,09 \$	15,39 \$
Gérant(e) adjoint(e) tennis	12,00 \$	12,24 \$	12,48 \$	12,73 \$
Préposé(e) au tennis	9,85 \$	10,05 \$	10,25 \$	10,45 \$
Instructeur (trice) de tennis	10,75 \$	10,97 \$	11,18 \$	11,41 \$

- a) Les salaires sont révisés annuellement selon les augmentations prévues à la convention collective.
- b) Le taux minimum doit toujours être minimalement deux pour cent (2 %) supérieur au salaire minimum fixé selon la *Loi des normes du travail*.
- c) Si le taux minimum doit être ajusté en fonction de l'alinéa b) précédent, l'ensemble des taux doit être révisé afin de conserver les écarts entre eux.

Poste	Année 2010			
	1 <sup>re</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année	4 <sup>e</sup> année
Gérant(e) de piscine	14,86 \$	15,16 \$	15,46 \$	15,77 \$
Gérant(e) adjoint(e) de piscine	12,30 \$	12,55 \$	12,80 \$	13,05 \$
Sauveteur (euse)	10,25 \$	10,46 \$	10,66 \$	10,88 \$
Sauveteur (euse) instructeur	11,02 \$	11,24 \$	11,46 \$	11,69 \$
Sauveteur (euse) pataugeoire	10,10 \$	10,30 \$	10,50 \$	10,71 \$
Responsable des pédalos	9,74 \$	9,93 \$	10,13 \$	10,33 \$
Caissier (ère)	9,86 \$	10,06 \$	10,26 \$	10,46 \$
Gérant camp de jour	14,86 \$	15,16 \$	15,46 \$	15,77 \$
Gérant adjoint camp de jour	12,30 \$	12,55 \$	12,80 \$	13,05 \$
Moniteur (trice) spécialisé(e)	11,02 \$	11,24 \$	11,46 \$	11,69 \$
Responsable de parc pour camp de jour	10,76 \$	10,98 \$	11,20 \$	11,42 \$
Moniteur (trice) de camp de jour senior	10,10 \$	10,30 \$	10,50 \$	10,71 \$
Moniteur (trice) de camp de jour junior	9,74 \$	9,93 \$	10,13 \$	10,33 \$
Gérant(e) tennis	14,86 \$	15,16 \$	15,46 \$	15,77 \$
Gérant(e) adjoint(e) tennis	12,30 \$	12,55 \$	12,80 \$	13,05 \$
Préposé(e) au tennis	10,10 \$	10,30 \$	10,50 \$	10,71 \$
Instructeur (trice) de tennis	11,02 \$	11,24 \$	11,46 \$	11,69 \$

<b>Poste</b>	<b>Année 2011 1<sup>ère</sup> année</b>	<b>2<sup>e</sup> année</b>	<b>3<sup>e</sup> année</b>	<b>4<sup>e</sup> année</b>
Gérant(e) de piscine	15,16 \$	15,46 \$	15,77 \$	16,09 \$
Gérant(e) adjoint(e) de piscine	12,55 \$	12,80 \$	13,05 \$	13,31 \$
Sauveteur (euse)	10,46 \$	10,66 \$	10,88 \$	11,09 \$
Sauveteur (euse) instructeur	11,24 \$	11,46 \$	11,69 \$	11,93 \$
Sauveteur (euse) pataugeoire	10,30 \$	10,50 \$	10,71 \$	10,93 \$
Responsable des pédalos	9,93 \$	10,13 \$	10,33 \$	10,54 \$
Caissier (ère)	10,06 \$	10,26 \$	10,46 \$	10,67 \$
Gérant camp de jour	15,16 \$	15,46 \$	15,77 \$	16,09 \$
Gérant adjoint camp de jour	12,55 \$	12,80 \$	13,05 \$	13,31 \$
Moniteur (trice) spécialisé(e)	11,24 \$	11,46 \$	11,69 \$	11,93 \$
Responsable de parc pour camp de jour	10,98 \$	11,20 \$	11,42 \$	11,65 \$
Moniteur (trice) de camp de jour senior	10,30 \$	10,50 \$	10,71 \$	10,93 \$
Moniteur (trice) de camp de jour junior	9,93 \$	10,13 \$	10,33 \$	10,54 \$
Gérant(e) tennis	15,16 \$	15,46 \$	15,77 \$	16,09 \$
Gérant(e) adjoint(e) tennis	12,55 \$	12,80 \$	13,05 \$	13,31 \$
Préposé(e) au tennis	10,30 \$	10,50 \$	10,71 \$	10,93 \$
Instructeur (trice) de tennis	11,24 \$	11,46 \$	11,69 \$	11,93 \$

Poste	Année 2012			
	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année	4 <sup>e</sup> année
Gérant(e) de piscine	15,46 \$	15,77 \$	16,09 \$	16,41 \$
Gérant(e) adjoint(e) de piscine	12,80 \$	13,05 \$	13,31 \$	13,58 \$
Sauveteur (euse)	10,66 \$	10,88 \$	11,09 \$	11,32 \$
Sauveteur (euse) instructeur	11,46 \$	11,69 \$	11,93 \$	12,17 \$
Sauveteur (euse) pataugeoire	10,50 \$	10,71 \$	10,93 \$	11,15 \$
Responsable des pédalos	10,13 \$	10,33 \$	10,54 \$	10,75 \$
Caissier (ère)	10,26 \$	10,46 \$	10,67 \$	10,89 \$
Gérant camp de jour	15,46 \$	15,77 \$	16,09 \$	16,41 \$
Gérant adjoint camp de jour	12,80 \$	13,05 \$	13,31 \$	13,58 \$
Moniteur (trice) spécialisé(e)	11,46 \$	11,69 \$	11,93 \$	12,17 \$
Responsable de parc pour camp de jour	11,20 \$	11,42 \$	11,65 \$	11,88 \$
Moniteur (trice) de camp de jour senior	10,50 \$	10,71 \$	10,93 \$	11,15 \$
Moniteur (trice) de camp de jour junior	10,13 \$	10,33 \$	10,54 \$	10,75 \$
Gérant(e) tennis	15,46 \$	15,77 \$	16,09 \$	16,41 \$
Gérant(e) adjoint(e) tennis	12,80 \$	13,05 \$	13,31 \$	13,58 \$
Préposé(e) au tennis	10,50 \$	10,71 \$	10,93 \$	11,15 \$
Instructeur (trice) de tennis	11,46 \$	11,69 \$	11,93 \$	12,17 \$

## ANNEXE «A-3» EMPLOIS SAISONNIERS AUX LOISIRS

Les salariés saisonniers aux loisirs pour les emplois décrits ci-après bénéficient des conditions de travail prévues à la convention collective pour les articles suivants.

- Article 5 Régime syndical;
- Article 15 Santé et sécurité du travail.

De plus, ils bénéficient :

- d'une semaine de travail dont la durée maximale est de quarante (40) heures après quoi les heures supplémentaires effectuées sont rémunérées à cent cinquante pour cent (150 %) du taux normal;
- des jours fériés prévus à la *Loi des normes du travail* et sont rémunérés comme tels;
- d'une rémunération pour congés annuels de quatre pour cent (4 %) ou six pour cent (6 %) pour celui justifiant plus de cinq (5) ans de service continu;
- s'ils reviennent une deuxième (2<sup>e</sup>) année et après, du remboursement du coût requis pour maintenir la qualification exigée par l'Employeur, et ce, sur présentation des pièces justificatives.

Poste	Année 2009			
	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année	4 <sup>e</sup> année
Tennis pro	25,50 \$	26,01 \$	26,53 \$	27,06 \$
Surveillant(e) d'installation aréna	10,50 \$	10,71 \$	10,92 \$	11,14 \$
Surveillant(e) d'installation gymnase	9,85 \$	10,05 \$	10,25 \$	10,45 \$
Caisier(ière) aréna	9,62 \$	9,81 \$	10,01 \$	10,21 \$
Moniteur (trice) patinage	9,50 \$	9,69 \$	9,88 \$	10,08 \$
Préposé(e) au chalet 2	9,85 \$	10,05 \$	10,25 \$	10,45 \$
Préposé(e) au chalet 1	9,50 \$	9,69 \$	9,88 \$	10,08 \$

- a) Les salaires sont révisés annuellement selon les augmentations prévues à la convention collective.
- b) Le taux minimum doit toujours être minimalement deux pour cent (2 %) supérieur au salaire minimum fixé selon la *Loi des normes du travail*.
- c) Si le taux minimum doit être ajusté en fonction de l'alinéa b) précédent, l'ensemble des taux doit être révisé afin de conserver les écarts entre eux.

Poste	Année 2010			
	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année	4 <sup>e</sup> année
Tennis pro	26,14 \$	26,66 \$	27,19 \$	27,74 \$
Surveillant(e) d'installation aréna	10,76 \$	10,98 \$	11,20 \$	11,42 \$
Surveillant(e) d'installation gymnase	10,10 \$	10,30 \$	10,50 \$	10,71 \$
Caissier(ière) aréna	9,86 \$	10,06 \$	10,26 \$	10,46 \$
Moniteur (trice) patinage	9,74 \$	9,93 \$	10,13 \$	10,33 \$
Préposé(e) au chalet 2	10,10 \$	10,30 \$	10,50 \$	10,71 \$
Préposé(e) au chalet 1	9,74 \$	9,93 \$	10,13 \$	10,33 \$

Poste	Année 2011			
	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année	4 <sup>e</sup> année
Tennis pro	26,66 \$	27,19 \$	27,74 \$	28,29 \$
Surveillant(e) d'installation aréna	10,98 \$	11,20 \$	11,42 \$	11,65 \$
Surveillant(e) d'installation gymnase	10,30 \$	10,50 \$	10,71 \$	10,93 \$
Caissier(ière) aréna	10,06 \$	10,26 \$	10,46 \$	10,67 \$
Moniteur (trice) patinage	9,93 \$	10,13 \$	10,33 \$	10,54 \$
Préposé(e) au chalet 2	10,30 \$	10,50 \$	10,71 \$	10,93 \$
Préposé(e) au chalet 1	9,93 \$	10,13 \$	10,33 \$	10,54 \$

Poste	Année 2012			
	1 <sup>re</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année	4 <sup>e</sup> année
Tennis pro	27,19 \$	27,74 \$	28,29 \$	28,86 \$
Surveillant(e) d'installation aréna	11,20 \$	11,42 \$	11,65 \$	11,88 \$
Surveillant(e) d'installation gymnase	10,50 \$	10,71 \$	10,93 \$	11,15 \$
Caissier(ière) aréna	10,26 \$	10,46 \$	10,67 \$	10,89 \$
Moniteur (trice) patinage	10,13 \$	10,33 \$	10,54 \$	10,75 \$
Préposé(e) au chalet 2	10,50 \$	10,71 \$	10,93 \$	11,15 \$
Préposé(e) au chalet 1	10,13 \$	10,33 \$	10,54 \$	10,75 \$

**ANNEXE «B» CAHIER DES DESCRIPTIONS  
D'EMPLOIS**

Non publié

**CAHIER DES DESCRIPTIONS  
D'EMPLOIS**

## **ANNEXE «C» DROIT DE RAPPEL DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL OU AUXILIAIRES**

Le salarié qui a complété sa période d'essai et qui détient de l'ancienneté comme défini à l'article 18 acquiert un droit de rappel. Le rappel s'effectue selon les dispositions de la présente annexe.

### **C-1 Remplacement ponctuel**

Lorsque l'Employeur décide de rappeler un salarié au travail pour un besoin ponctuel, il doit le rappeler selon les étapes suivantes :

- par ancienneté parmi les salariés permanents à temps partiel de cet emploi et qui se sont inscrits sur la liste de remplacement ponctuel;
- par ancienneté parmi les salariés auxiliaires à temps partiel de cet emploi et qui se sont inscrits sur la liste de remplacement ponctuel;
- par ancienneté parmi les salariés auxiliaires sans affectation de cet emploi et qui se sont inscrits sur la liste de remplacement ponctuel.

### **C-2 Droit de rappel**

Tout salarié auxiliaire qui a complété avec succès sa période d'essai acquiert un droit de rappel au travail dans cet emploi à la suite d'une mise à pied.

#### **Procédure de rappel**

- a) Le rappel au travail est effectué par ancienneté par emploi.

- b)** Le salarié doit informer l'Employeur du moyen (répondeur, téléavertisseur, cellulaire, courriel, etc.) par lequel il souhaite être joint et il lui fournit ses coordonnées.
- c)** L'Employeur doit tenter de recontacter le salarié dans un délai de vingt-quatre (24) heures. À défaut d'une réponse ou d'un retour d'appel, l'Employeur offre le travail à un autre salarié.
- d)** Si le salarié n'a pu être joint en vertu de l'alinéa précédent, l'Employeur informe le salarié, par courrier recommandé, à la dernière adresse fournie et l'invite à lui fournir les coordonnées où il peut être contacté. À défaut d'une réponse de la part du salarié dans les quinze (15) jours suivants, son nom est retiré de la liste de rappel et il perd son ancienneté.

## ANNEXE «D» LISTE DES RENSEIGNEMENTS À FOURNIR AU SYNDICAT

La présente annexe se veut un aide-mémoire et une liste de références pour y retrouver les renseignements qui doivent parvenir au Syndicat. Bien que les références, dates ou fréquences ainsi que d'autres renseignements y soient notés, les textes de la convention collective priment.

Article de référence	Description	Date	Fréquence	Informations à fournir
4.03 c)	Liste des stagiaires		Ponctuel	Nom, durée
5.03	Liste de cotisations syndicales		Mensuel	Nom du salarié, matricule, salaire gagné, retenue effectuée
6.06	Embauche et départ d'un salarié		Mensuel	Copie de la décision
9.03	Structure administrative	30 jours après la signature Avant le 31 janvier	Annuel ou 10 jours avant sa mise en vigueur	Structure administrative

<b>Article de référence</b>	<b>Description</b>	<b>Date</b>	<b>Fréquence</b>	<b>Informations à fournir</b>
11.02	Abolition de poste	30 jours précédant l'abolition	Ponctuel	Avis d'abolition
15.03	Accident de travail ou maladie professionnelle	Dès la connaissance de l'événement		Toutes les informations pertinentes
16.01 a)	Mesures disciplinaires et administratives	10 jours ouvrables de la remise au salarié	Ponctuel	Copie du document
18.15	Liste ancienneté	Mars	Annuel	Nom, titre d'emploi, date d'ancienneté
19.02 d) 2.	Avis de nomination	10 jours après le comblement	Ponctuel	Salarié nommé
19.03 c)	Liste d'éligibilité	5 jours après l'examen	Ponctuel	Noms des salariés, date de l'examen, titre d'emploi

Article de référence	Description	Date	Fréquence	Informations à fournir
19.08 b)	Retour au poste d'origine	Maximum 4 mois	Ponctuel	Nom du salarié, motifs et date réintégration
19.10	Liste des mouvements de main d'œuvre.		Mensuel	
19.10	Registre de postes	Entre le 1 <sup>er</sup> janvier et le 15 janvier		Organigramme des postes et titulaires
19.10	Abolition de poste ou d'emploi	Entre le 1 <sup>er</sup> septembre et le 15 septembre	Ponctuel	Mémos relatifs à l'abolition de postes ou d'emplois
20.05	Modification ou création d'emploi		Ponctuel	Description du poste, exigences normalisées et groupe de traitement

Article de référence	Description	Date	Fréquence	Informations à fournir
30.01	Contrat d'assurance	30 jours après la signature		Copie du contrat
37.03	Changement technologique		Ponctuel	La nature, le calendrier d'implantation, l'identification des postes ou des emplois, les effets anticipés en regard de l'organisation du travail et les principales caractéristiques techniques des nouveaux équipements

# ANNEXE «E» FORMULAIRE D'ABSENCE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

Ville de  City of  
Côte Saint-Luc

## Demande de libération syndicale

Fonctionnaire

Contremaitre

Professionnel – Nom du syndicat \_\_\_\_\_

Nom et prénom de l'employé(e)						Matricule					
Service – Unité administrative						N°					
Emploi											

Conformément à la convention collective	Article	Départ	Jour	Mois	Année	Heure		Retour prévu		Jour	Mois	Année	Heure
Durée du repas						Nombre total des heures de libération							

Motif

---



---



---

À remplir s'il s'agit d'une absence pour enquête de grief

Nature du grief

---



---



---

Personne ou groupe rencontrés (Service – Unité administrative)						Heure d'arrivée		Heure de départ			
Signature de l'employé(e)			Jour	Mois	Année	Signature du président du syndicat ou de l'association			Jour	Mois	Année

### À remplir par le Service

Le représentant du syndicat ou de l'association doit acheminer l'original de cette demande à son supérieur immédiat avant son absence et en transmettre une copie au président de son syndicat ou de son association.  
Le supérieur doit retourner cette demande au Service du capital humain, Direction des relations professionnelles et Division des recours et de l'arbitrage.

Retour effectif				Service du capital humain			Signature du supérieur			Jour	Mois	Année
Jour	Mois	Année	Heure	Jour	Mois	Année						

Distribution : Original (blanc) – à la Division des recours et de l'arbitrage  
1<sup>re</sup> copie (canari) – au supérieur immédiat

2<sup>e</sup> copie (rose) – au syndicat ou à l'association  
3<sup>e</sup> copie (verge d'or) – au représentant du syndicat ou de l'association

## **ANNEXE «F» Uniformes**

**a)** Les vêtements fournis annuellement aux agents de sécurité publique et au lieutenant sont :

- quatre (4) chemises à manches longues;
- quatre (4) chemises à manches courtes;
- deux (2) cravates ou deux (2) cols roulés ou un (1) de chaque;
- deux (2) pantalons d'été;
- deux (2) pantalons d'hiver;
- deux (2) paires de souliers ou deux (2) paires de bottes ou une (1) de chaque;
- une (1) paire de couvre-chaussures;
- un (1) foulard;
- une (1) paire de gants d'hiver en cuir;
- une (1) casquette identifiée à l'effigie de Côte Saint-Luc.

Aux deux (2) ans les vêtements suivants :

- un (1) manteau quatre saisons ou au besoin;
- un chandail de laine au besoin.

Et, au besoin, les vêtements suivants :

- une (1) ceinture en cuir;
- un (1) manteau de pluie;
- un (1) chapeau en simili fourrure style Yukon;
- un (1) support de radio;
- une (1) paire de menottes avec étui;
- une paire d'épaulettes.

Sur demande, l'Employeur peut réclamer les uniformes précédemment énumérés lors du remplacement.

Les vêtements fournis demeurent la propriété de l'Employeur et devront être retournés lorsque le salarié quitte son emploi.

### **Livraison**

Vêtements d'été : vers le 1<sup>er</sup> mai de chaque année.

Vêtements d'hiver : vers le 1<sup>er</sup> octobre de chaque année.

**b) Les vêtements fournis à l'agent distribution équipements motorisés sont :**

- cinq (5) chemises ou polo à manches longues ou à manches courtes, au choix du salarié;
- cinq (5) paires de pantalons;
- un (1) manteau d'hiver trois quart (3/4);

Les vêtements fournis à l'inspecteur et au surveillant de travaux de génie civil sont :

- un (1) manteau de pluie à doublure amovible;
- une (1) paire de couvre-chaussures.

Le remplacement de ces vêtements se fera selon l'usure de la pièce ou parce que son état la rend non utilisable.

## ANNEXE «G» STAGIAIRE

L'Employeur peut utiliser, pour une période prédéterminée, les services d'un stagiaire, et ce, dans le contexte des programmes de formation en système coopératif alternance travail étude. Le stagiaire est affecté à des tâches pertinentes du programme d'études auquel il est inscrit et il est jumelé à un salarié. L'intégration de ce stagiaire ne peut avoir pour effet de licencier ou éviter le rappel d'un salarié sur la liste de rappel qui autrement aurait été rappelé.

Les dispositions de la convention collective ne s'appliquent pas à ce stagiaire à l'exception des dispositions suivantes :

- Article 5 Régime syndical;
- Article 15 Santé et sécurité du travail;
- Article 17 Semaine et heures de travail;
- Article 23 Travail supplémentaire;
- Article 27 Jours fériés.

Ces stages peuvent être rémunérés selon la grille suivante.

- Soixante-dix pour cent (70 %) du traitement annuel minimum de l'emploi auquel il est affecté lorsque l'étudiant a complété sa troisième (3<sup>ième</sup>) session au CEGEP.
- Quatre-vingts pour cent (80 %) du traitement annuel minimum de l'emploi auquel il est affecté lorsque l'étudiant est à compléter sa formation secondaire professionnelle ou a complété sa quatrième (4<sup>ième</sup>) session au CEGEP.
- Quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du traitement annuel minimum de l'emploi auquel il est affecté lorsque l'étudiant a complété sa cinquième (5<sup>ième</sup>) session au CEGEP.

L'Employeur informe le Syndicat de la présence de tout stagiaire et de la période prédéterminée du stage.

## **ANNEXE «H» POLITIQUE DE COMBINAISON DE SCOLARITÉ ET D'EXPÉRIENCE**

### **Article H-1 Politique de combinaison de scolarité et d'expérience**

La présente a pour but d'informer les salariés de la politique de combinaison de scolarité et d'expérience de l'Employeur et ne peut faire l'objet d'un grief ou d'un arbitrage.

#### **Principes généraux**

La présente politique vise l'établissement de combinaison de scolarité et d'expérience aux fins d'admissibilité à des examens de promotion ou dans le cas de nomination temporaire. Les règles, ci-dessous énumérées, s'appliquent aux salariés et aux emplois couverts par la convention collective.

#### **H-1.01**

Un diplôme d'études secondaires est le niveau de scolarité minimum requis pour accéder aux emplois de base chez l'Employeur. Aucune combinaison de scolarité et d'expérience n'est possible en deçà de ce seuil minimal. Tous les salariés sont présumés avoir ce diplôme d'études secondaires.

#### **H-1.02**

Pour les emplois requérant des cours ou des crédits dans un secteur professionnel relié au domaine de l'emploi en sus de la scolarité de base, aucune compensation ne peut se faire pour ces cours et ces crédits.

#### **H-1.03**

Pour les emplois exigeant un diplôme d'études collégiales, un

degré minimum de scolarité équivalent à un diplôme d'études secondaires et de dix (10) cours au niveau collégial ou universitaire réussis dans le secteur professionnel relié au domaine de l'emploi, est requis.

#### **H-1.04**

Aux fins de compensation de la scolarité, seules des années complètes d'expérience sont retenues.

#### **H-1.05**

Il est également possible de compenser de l'expérience pertinente par un niveau de scolarité pertinente supérieure à l'exigence de base [diplôme d'études collégiales, certificat universitaire de trente (30) crédits, baccalauréat spécialisé].

#### **H-1.06**

L'expérience pertinente se définit comme celle qui a permis aux candidats d'acquérir les connaissances et aptitudes professionnelles requises pour l'emploi postulé. On se référera à cette fin à la description d'emploi et aux qualifications d'emploi immédiatement préparatoire à l'emploi postulé.

#### **H-1.07**

Pour les emplois exigeant moins d'une (1) année d'expérience, l'Employeur fixera le nombre de mois requis parmi les variables suivantes : zéro (0), trois (3) ou six (6) mois.

#### **H-1.08**

Le salarié est présumé posséder la scolarité requise pour l'emploi qu'il occupe en permanence.

## Article H-2 Modalités d'application

<b>Scolarité / Expérience Emploi postulé</b>	<b>Compensation</b>
Diplôme d'études secondaires (DES) ou Diplôme d'études professionnelles (DEP) / moins d'un (1) an	DEC / aucune expérience, certificat universitaire [trente (30) crédits] / aucune expérience
DES ou DEP / un (1) an	DEC / aucune expérience, certificat universitaire [trente (30) crédits] / aucune expérience
DES ou DEP / deux (2) ans	DEC / aucune expérience, certificat universitaire [trente (30) crédits] / aucune expérience
DES ou DEP / quatre (4) ans	DEC / un (1) an, certificat universitaire [trente (30) crédits] / un (1) an, baccalauréat [quatre-vingt-dix (90) crédits] / aucune expérience
DES ou DEP / six (6) ans	DEC / deux (2) ans, certificat universitaire [trente (30) crédits] / deux (2) ans, baccalauréat [quatre-vingt-dix (90) crédits] / aucune expérience
DEC professionnel / moins d'un (1) an	DES ou DEP + dix (10) cours / deux (2) ans, certificat universitaire [trente (30) crédits] / moins d'un (1) an, baccalauréat [quatre-vingt-dix (90) crédits] / aucune expérience

DEC professionnel / un (1) an	DES ou DEP + dix (10) cours / quatre (4) ans, certificat universitaire [trente (30) crédits] / un (1) an, baccalauréat [quatre-vingt-dix (90) crédits] / aucune expérience
DEC professionnel / deux (2) ans	DES ou DEP + dix (10) cours / six (6) ans, certificat universitaire [trente (30) crédits] / deux (2) ans, baccalauréat [quatre-vingt-dix (90) crédits] / aucune expérience

Aux fins de compensation, un DEC professionnel sera considéré l'équivalent d'un certificat universitaire de trente (30) crédits.

**ANNEXE «I» MANUEL CONJOINT DE  
CLASSIFICATION DES EMPLOIS**

Non publié

**MANUEL CONJOINT DE  
CLASSIFICATION  
DES EMPLOIS**

# **ANNEXE «J» LETTRES D'ENTENTE EN VIGUEUR**

L.E. 09-02

**ENTENTE INTERVENUE ENTRE**

**LA VILLE DE CÔTE SAINT-LUC**

**ET**

**LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES  
MUNICIPAUX DE MONTRÉAL (SCFP)**

Considérant que lors du renouvellement de la convention collective les parties ont convenu d'établir de nouveaux horaires de travail pour les salariés affectés à la bibliothèque;

Considérant que les parties ont établi que ces horaires devaient comporter un minimum de vingt et une (21) heures;

Considérant que des salariés permanents à temps partiel en poste depuis plusieurs années ont des horaires différents;

Les parties conviennent que;

- Le préambule fait partie de la présente entente;
- Malgré toutes dispositions contraires à la convention collective, pour les salariés ci-haut identifiés qui bénéficient d'horaires particuliers non conformes aux principes précédemment énoncés, leurs postes sont ainsi maintenus jusqu'à ce qu'ils les libèrent;
- La présente constitue un précédent et ne saurait être invoquée en toute autre circonstance.

