

Convention collective

Intervenue le 21 juillet 2026

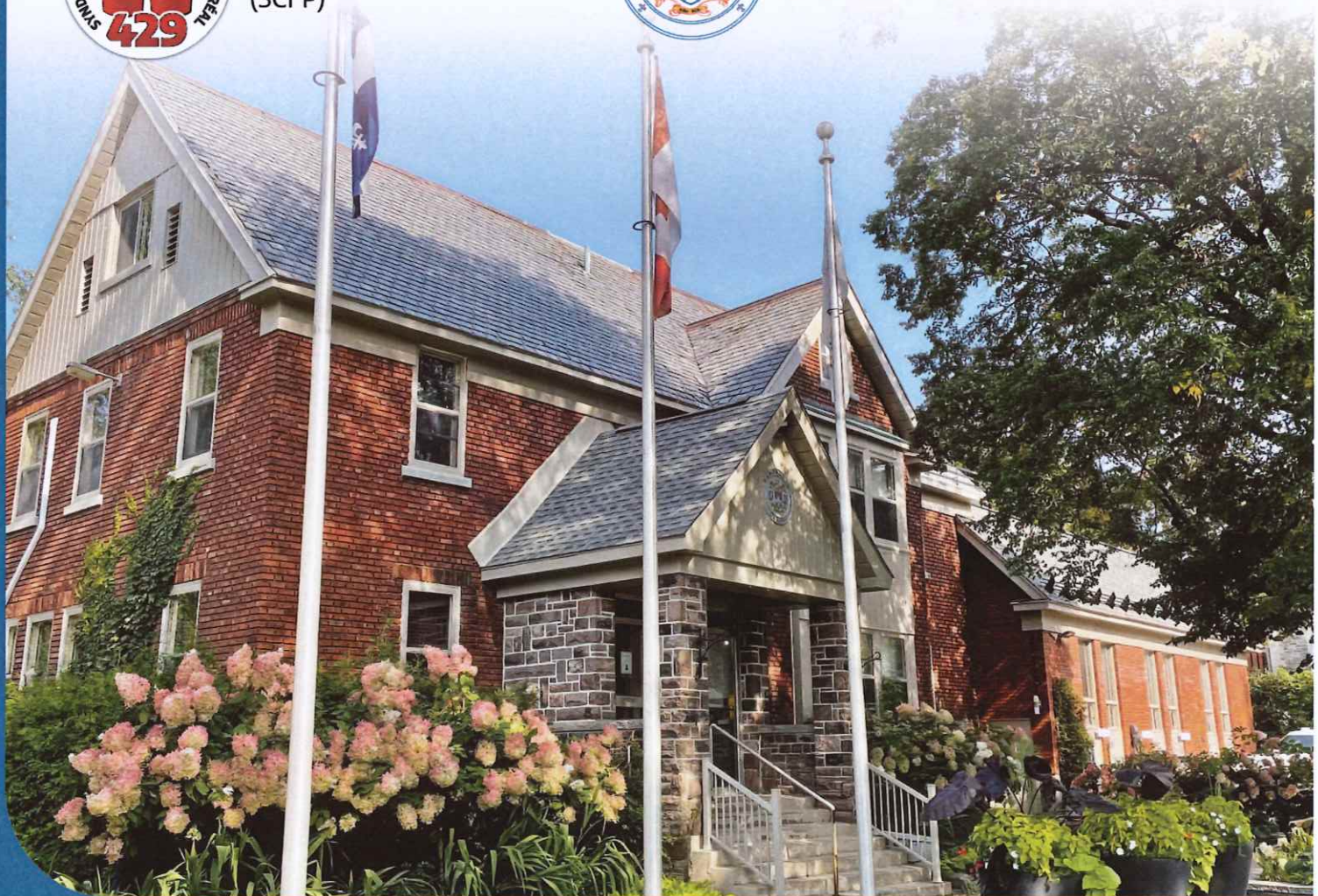
Entre le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP)
et la Ville de Hampstead



Syndicat des fonctionnaires
municipaux de Montréal
(SCFP)



HAMPSTEAD



Pour la période comprise entre le
le 1^{er} janvier 2026 et le 31 décembre 2031

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Entre le

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

et la

VILLE DE HAMPSTEAD
(Ci-après désignée « l'Employeur »)

Pour la période comprise entre
le 1^{er} janvier 2026
et le 31 décembre 2031

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET PARTENARIAT	7
1.01 But de la convention collective.....	7
1.02 Partenariat.....	7
1.03 Conciliation travail-famille	7
1.04 Langue officielle	7
ARTICLE 2 – DÉFINITION DES EXPRESSIONS	7
2.02 Ancienneté	8
2.03 Conjoint	8
2.04 Période d'essai.....	8
2.05 Mois complet de service.....	9
2.06 Mutation.....	9
2.07 Promotion	9
2.08 Affectation	9
2.09 Emploi	9
2.10 Poste ou poste de travail.....	9
2.11 Évaluation.....	9
2.12 Travail supplémentaire	9
2.13 Unité administrative.....	9
2.14 Traitement périodique	10
2.15 Période de familiarisation.....	10
2.16 Exigences normalisées	10
2.17 Beau-père et Belle-mère.....	10
ARTICLE 3 – DROITS DE LA DIRECTION	10
ARTICLE 4 – ACCRÉDITATION SYNDICALE ET CHAMP D'APPLICATION	10
4.01 Accréditation syndicale	10
4.02 Champ d'application.....	10
4.03 Travail dévolu aux salariés.....	11
4.04 Intégration d'un salarié dans l'unité d'accréditation	11
ARTICLE 5 – RÉGIME SYNDICAL.....	11
5.01 Cotisation syndicale	11
5.02 Adhésion et démission du Syndicat	11
5.03 Remise des sommes.....	11
5.04 Libérations syndicales	12
ARTICLE 6 – STATUT.....	14
6.02 Période d'essai.....	15
6.03 Embauche de salariés auxiliaires.....	15
ARTICLE 7 – RESPECT DE LA PERSONNE	16
7.02 Harcèlement psychologique.....	16
7.03 Mesures de corrections	16
ARTICLE 8 – DROITS ACQUIS	17
ARTICLE 9 – FUSION ET STRUCTURE ADMINISTRATIVE.....	17
9.01 Règles en cas de division, fusion ou changement de structures.....	17
9.02 Structure administrative	17
ARTICLE 10 – TRAVAIL À FORFAIT	17
ARTICLE 11 – ABOLITION D'EMPLOIS ET DE POSTES	18
ARTICLE 12 – AIDE JUDICIAIRE	19

28.04	Congé de maternité	52
28.05	Congé de paternité	55
28.06	Congé parental sans solde ou partiel sans solde.....	56
28.07	Congé d'adoption	57
28.08	Congé sans solde.....	58
28.09	Banque globale de temps.....	59
28.10	Congé pour présence requise	59
28.11	Congé à traitement différé	60
ARTICLE 29 – AUGMENTATION D'ÉCHELON.....		63
ARTICLE 30 – RÉGIMES D'ASSURANCE		63
ARTICLE 31 – ALLOCATIONS DE DÉPENSES, FRAIS DE DÉPLACEMENT ET STATIONNEMENT.....		65
ARTICLE 32 – PERFECTIONNEMENT		66
32.03	Association ou ordre professionnel(le)	66
ARTICLE 33 – TRAITEMENT.....		67
33.05	Salarié à temps partiel ou auxiliaire	67
33.06	Primes.....	67
33.07	Allocation de repas	68
ARTICLE 34 – VERSEMENT DU TRAITEMENT.....		68
ARTICLE 35 – RÉGIME DE RETRAITE		69
ARTICLE 36 – PROGRAMME MIXTE D'AIDE AUX EMPLOYÉS		69
ARTICLE 37 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES		70
ARTICLE 38 – ANNEXES		71
ARTICLE 39 – DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....		71
ANNEXE « A-1 » - SOMMAIRE DE LA STRUCTURE SALARIALE PAR ANNÉE.....		73
ANNEXE « A-2 » - EMPLOI ÉTUDIANT.....		76
ANNEXE « B » – CAHIER DES EMPLOIS ET LISTE DES EMPLOIS.....		79
ANNEXE « C » – DROIT DE RAPPEL DES SALARIÉS AUXILIAIRES		80
ANNEXE « D » – SERVICE DE STAGIAIRES.....		81
ANNEXE « E » – LISTE D'ANCIENNETÉ		82
ANNEXE « F » – LISTE DES RENSEIGNEMENTS À FOURNIR AU SYNDICAT		83
ANNEXE « G » – FORMULAIRE D'ABSENCE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES		85
ANNEXE « H » – UNIFORMES.....		86
ANNEXE « I » – POLITIQUE DE COMBINAISON DE SCOLARITÉ ET D'EXPÉRIENCE		87
Article I-1	Politique de combinaison de scolarité et d'expérience	87
Article I-2	Modalités d'application.....	88
ANNEXE « K » – LETTRES D'ENTENTE EN VIGUEUR.....		90
ANNEXE « L » – BONI D'ANCIENNETÉ.....		91
ANNEXE « M » - EXEMPLE D'HORAIRE DE TRAVAIL POUR LES SALARIÉS TRAVAILLANT À LA SÉCURITÉ PUBLIQUE (À TITRE INDICATIF)		92

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 entre les parties contractantes, d'établir et de maintenir des conditions de travail en conséquence et de favoriser le règlement prompt de tout litige qui pourrait survenir entre les parties.

1.02 Partenariat

Conscients de la nécessité d'améliorer l'efficacité de la Ville, 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 Conciliation travail-famille

L'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'interdépendance entre le travail et le reste de la vie. En vue de faciliter les devoirs et les 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 officielle

Le français est la seule langue officielle de la présente convention collective. Toutefois, les parties reconnaissent qu'une version anglaise peut être utilisée afin de faciliter les échanges entre l'Employeur et les salariés ou entre les salariés.

ARTICLE 2 – DÉFINITION DES EXPRESSIONS

2.01

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

- a) **Salarié** : signifie tout salarié au service de l'Employeur et visé par l'accréditation syndicale.
- b) **Salarié permanent** : signifie tout salarié dont le travail est requis dans le fonctionnement normal, ordinaire et ininterrompu des services réguliers assumés par l'Employeur et nommé à ce titre en conformité avec les dispositions de la convention collective. Ce statut inclut le salarié en période d'essai, conditionnellement à la réussite de cette période.
- c) **Salarié auxiliaire** : signifie tout salarié embauché à ce titre selon les modalités prévues au paragraphe 6.03.

- d) **Salarié à temps partiel** : signifie tout salarié embauché à ce titre ayant un statut de salarié permanent, mais pour lequel le nombre d'heures travaillées est inférieur au nombre d'heures prévues au paragraphe 17.01. Ce statut inclut le salarié en période d'essai, conditionnellement à la réussite de cette période.
- e) **Étudiant** : désigne tout salarié poursuivant des études dans une institution scolaire reconnue et qui obtient un emploi couvert par l'accréditation, selon les conditions prévues à l'Annexe « A-2 ».

L'Employeur informe par écrit le Syndicat de la période d'embauche de l'étudiant ainsi que de l'emploi occupé par celui-ci. La transmission de cette information est effectuée le 30 mai, le 30 juin et le 31 juillet de chaque année.

2.02 Ancienneté

La date d'ancienneté est utilisée notamment aux fins de mouvements de personnel et du choix de la période des vacances. Pour le salarié régi par la convention collective, l'ancienneté s'acquiert de la façon prévue au paragraphe 18.01. En date de la signature de la présente convention collective, la date d'ancienneté des salariés est telle qu'indiquée à l'Annexe « E ».

Lorsque deux (2) salariés ont la même date d'ancienneté, c'est l'ordre alphabétique qui établit la priorité. Cet ordre est inversé à chaque année et la lettre « A » s'applique pour les années paires et la lettre « Z » s'applique pour les années impaires.

2.03 Conjoint

Toute personne :

- a) Qui est officiellement unie au salarié, par un mariage (civil ou religieux) et qui cohabite avec elle;
- b) De sexe différent ou de même sexe qui vit maritalement avec le salarié et qu'ils sont les pères et mères biologiques ou adoptifs d'un même enfant;
- c) De sexe différent ou de même sexe qui vit maritalement avec un salarié depuis au moins un (1) an. Malgré ce qui précède, toute définition spécifique de conjoint apparaissant dans des régimes d'avantages sociaux doit trouver son application.

2.04 Période d'essai

Période de travail consécutif au service de l'Employeur pendant laquelle un salarié est assujéti à toutes les dispositions de la convention collective et bénéficie de tous les avantages qui y sont prévus, à l'exception de la procédure de griefs et d'arbitrage en cas de terminaison de son emploi. Ce salarié est confirmé dans cet emploi s'il termine cette période à la satisfaction de l'Employeur. La durée de la période d'essai est déterminée au paragraphe 6.02.

2.05 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 de jours ouvrables du mois.

2.06 Mutation

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

2.07 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 dont le maximum est supérieur à celui du groupe de son emploi.

2.08 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.

2.09 Emploi

Signifie un poste ou un groupe de postes dont les tâches les plus importantes et les plus significatives sont équivalentes.

2.10 Poste ou poste de travail

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

2.11 Évaluation

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

2.12 Travail supplémentaire

Signifie tout travail accompli par un salarié à la demande d'un représentant autorisé de l'Employeur, 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, en plus du nombre d'heures normales de travail par jour ou par semaine, selon le cas, ou accomplies un (1) jour férié ou un (1) jour de congé hebdomadaire.

2.13 Unité administrative

Signifie la ou les subdivisions mises en place par l'Employeur. Les unités administratives sont du ressort de l'Employeur et sont utilisées à titre informatif relativement à la structure organisationnelle de l'Employeur, à moins que les parties en conviennent autrement.

2.14 Traitement périodique

Signifie le taux horaire multiplié par le nombre d'heures hebdomadaires prévues à l'horaire de travail sous réserve du maximum d'heures de la semaine normale de travail.

2.15 Période de familiarisation

Signifie la période durant laquelle une personne salariée s'initie aux attributions d'un poste d'un emploi qu'elle obtient conformément aux dispositions de la présente convention collective. Il est entendu que la personne salariée a déjà passé sa période d'essai prévue à l'article 2.04.

2.16 Exigences normalisées

Les exigences normalisées de l'emploi sont celles convenues à la description d'emploi c'est-à-dire : la formation académique comme reconnue par le ministère de l'Éducation et l'expérience requise ou une combinaison des deux (2) comme prévu à l'Annexe « I ».

2.17 Beau-père et Belle-mère

Au sens de l'article 28.01, signifie :

- a) Père ou mère du mari ou de l'épouse (ou du conjoint ou de la conjointe);
- b) Nouvel époux ou nouveau conjoint de la mère ou nouvelle épouse ou nouvelle conjointe du père par rapport aux enfants issus d'une union précédente.

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 sont et qui pourraient y être apportées.

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. Cependant, cette prohibition ne s'applique pas aux fins d'accompagnement individuel ou lors d'une situation urgente ou lorsqu'un salarié demande une période de repos ainsi que lorsque des mesures d'urgence sont décrétées par les autorités municipales.
- b) Nonobstant les dispositions de la convention collective, l'Employeur a le droit de participer à des programmes gouvernementaux 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.

4.04 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.

4.05

Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues par la convention collective n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.

ARTICLE 5 – RÉGIME SYNDICAL

5.01 Cotisation syndicale

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

5.02 Adhésion et démission du Syndicat

Tout nouveau salarié assujetti à la convention collective doit devenir membre du Syndicat dans les trente (30) jours civils de son embauche. Tout salarié assujetti 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 remet les sommes perçues en vertu du paragraphe 5.01, au trésorier-archiviste du Syndicat, par chèque, dans les quinze (15) jours du mois suivant leur perception. L'Employeur remettra avec le chèque de cotisation syndicale un relevé hebdomadaire des cotisations de chaque salarié en y indiquant le nom du salarié, son numéro d'employé, le salaire gagné et la retenue effectuée.

5.04

Libérations syndicales

- i. Le Syndicat fournit à l'Employeur une liste des membres des comités syndicaux ainsi que des représentants élus à l'exécutif dans un délai de trente (30) jours civils de leur désignation.
- ii. Le salarié, membre 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, doit en aviser son directeur de Service au moins quarante-huit (48) heures à l'avance, sauf en cas d'urgence. Les rencontres mixtes sont sans retenue de salaire. Il en est de même pour le représentant du Syndicat et le salarié qui est assigné comme témoin devant un arbitre de griefs ou toute autre autorité en vertu des lois du travail.
- iii. Un (1) représentant syndical ou un (1) salarié qui s'absente pour activités syndicales (autre qu'au point ii.) doit remplir le formulaire de demande de permission d'absence pour activités syndicales apparaissant à l'Annexe « F », le remettre à son supérieur immédiat et en envoyer une (1) copie à son représentant syndical désigné. Le tout doit être approuvé par le supérieur immédiat pour des raisons opérationnelles. Si la demande de libération cause un problème opérationnel, les parties trouvent une solution.
- iv. Dans les cas d'absence pour assister aux différentes instances syndicales, les membres désignés doivent être de deux (2) services différents, à moins d'entente.
- v. L'Employeur accorde un maximum de cent cinquante (150) heures d'absence cumulatives par année civile avec rémunération pour l'ensemble des personnes désignées par le Syndicat pour activités syndicales mentionnées au point iii. Le solde cumulé ne peut excéder deux cents (200) heures.
- vi. Après épuisement des heures d'absence prévues au paragraphe v., les personnes désignées 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.
- vii. Tout salarié absent selon une disposition de la présente convention collective ne perd aucun de ses droits prévus à la convention collective.
- viii. Lorsque l'Employeur demande la présence d'un (1) représentant à la prévention SST ou du programme d'aide aux salariés, il assume la rémunération de ceux-ci au maximum du taux horaire du groupe de traitement 8.

a) Élection syndicale

1. Le salarié délégué comme préposé d'élections syndicales peut s'absenter de son travail le jour de la tenue du scrutin, mais le Syndicat doit rembourser à l'Employeur le montant du traitement correspondant à l'absence du salarié.

2. Le salarié dont la majorité des heures de travail chevauchent les heures d'ouverture des bureaux de scrutin ou pour lequel une absence était déjà prévue, peut, aux heures déterminées par son supérieur hiérarchique, 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 et directeur syndical).
3. Cependant, le Syndicat doit aviser l'Employeur au moins cinq (5) jours avant la date de l'élection et lui fournir une liste des salariés ayant droit de vote.
4. L'Employeur reconnaît comme représentant du Syndicat les salariés élus ou nommés à ce poste. Le Syndicat doit fournir à l'Employeur la liste des salariés élus ou nommés à un poste de représentant syndical dans les trente (30) jours suivants l'élection ou la nomination d'un salarié syndical à un tel poste. L'avis du Syndicat doit préciser le titre du poste pour lequel le salarié a été élu ou nommé ainsi que le groupe de salariés pour lequel il est autorisé à agir.

b) Griefs

Après entente avec le supérieur immédiat d'un salarié, les représentants syndicaux ou les conseillers syndicaux [maximum de deux (2) personnes] ont le droit de rencontrer le ou les plaignants. La rencontre doit se tenir à un endroit déterminé par le supérieur du salarié et est sans perte de salaire. Ce droit doit être exercé de façon raisonnable.

c) 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 peuvent assister aux réunions, sans perte de traitement. Les parties peuvent s'entendre pour allouer du temps de préparation aux représentants syndicaux, sans perte de salaire.

- d) 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, à chaque période de paie, son traitement et toutes les primes rattachées à son emploi.
 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 et à l'assurance-vie collective et ceux 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 27.01 f) et de l'application des dispositions du paragraphe 19.06.

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 des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST);
 - 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^{er} mai au 30 avril.
- e) 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.
- f) Lorsqu'un salarié est libéré de son emploi en vertu du paragraphe 5.04 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^{er} mai suivant sa réintégration, le salarié se voit octroyer un plein crédit de vacances.

ARTICLE 6 – STATUT

6.01 Tout document relatif à l'embauche d'un salarié doit mentionner le statut qui lui est conféré.

6.02

Période d'essai

- a) Lors de son embauche à titre de salarié permanent, ce dernier doit compléter une période d'essai de six (6) mois de travail.

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

Ce salarié a droit aux bénéfices de la présente convention, sauf le recours à la procédure de griefs et d'arbitrage en cas de terminaison de son emploi.

- b) Pour le salarié à temps partiel ou auxiliaire, la période d'essai est comptabilisée en heures et est de neuf cent dix (910) ou mille quarante (1 040) heures, selon le cas, effectivement travaillées à l'intérieur d'une période de douze (12) mois consécutifs. Dans tous les cas, la période d'essai ne peut excéder vingt-quatre (24) mois.
- c) Lorsque le salarié a ainsi réussi sa période d'essai, son statut de salarié est rétroactif au premier (1^{er}) jour de son embauche.
- d) Le salarié auxiliaire ou à temps partiel qui, dans l'année précédant sa nomination à titre de salarié, occupait le poste dans lequel il est nommé, voit sa période d'essai réduite du nombre d'heures effectivement travaillées où il a occupé ce poste. Toutefois, la période d'essai ainsi déterminée ne peut être inférieure à deux cent quatre-vingts (280) heures effectivement travaillées. Malgré un changement de statut, un salarié auxiliaire ou à temps partiel qui devient un salarié permanent ne peut se voir accorder des avantages plus élevés que ceux accordés aux salariés permanents. Par contre, en ce qui a trait aux banques de congés accumulés, le salarié auxiliaire ou à temps partiel qui devient permanent se voit créditer à sa banque de congés mobiles ceux qu'il a déjà accumulés en date du changement de statut. Si le total résultant à la banque de congés mobiles excède ce qui est prévu à l'alinéa 27.01 c) pour les salariés permanents, cinquante pour cent (50 %) de ces heures de congé excédentaires deviennent monnayables et sont payées au salarié dans les trente (30) jours de son changement de statut et l'autre cinquante pour cent (50 %) des congés excédentaires est transféré dans la banque globale de temps, et ce, malgré tout dépassement des maxima prévus à l'article 28.09.

6.03

Embauche de salariés auxiliaires

- a) L'Employeur peut embaucher des salariés auxiliaires dans les cas suivants.
- Pourvoir le poste devenu vacant d'un salarié qui doit éventuellement revenir à son poste.
 - Pourvoir un poste vacant à la suite du départ du détenteur du poste. La période d'embauche est limitée à quatre (4) mois consécutifs, lorsque le poste vacant est pourvu par un salarié membre de l'unité d'accréditation. Dans ce cas, le poste vacant ainsi pourvu ne peut en aucun cas, à l'échéance de la période de quatre (4) mois, être pourvu de nouveau par un autre salarié auxiliaire embauché sur le même principe.
 - Remplacer le salarié qui bénéficie de tout congé à temps partiel.
 - Un poste de nature saisonnière dont la durée est limitée à six (6) mois.

- Un surcroît temporaire de travail pour une période maximale de douze (12) mois.
 - Un projet spécial dont la durée est limitée à trente-six (36) mois.
- b) Lorsqu'un salarié auxiliaire est mis à pied 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 six (6) mois ne se soit écoulée.

Le salarié est mis à pied au plus tard lorsque le travail pour lequel il a été embauché est terminé.

- 6.04** L'Employeur transmet au Syndicat une (1) copie des décisions relatives à l'embauche et au départ d'un salarié auxiliaire.
- 6.05** L'embauche de tout salarié auxiliaire par l'Employeur ne doit pas avoir pour but de restreindre le nombre de postes permanents.

ARTICLE 7 – RESPECT DE LA PERSONNE

- 7.01** Les parties s'entendent qu'aucune forme de harcèlement n'est souhaitable et que celle-ci ne doit pas être tolérée. 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. Le Syndicat convient de collaborer pleinement à l'atteinte de cet objectif.

7.02 Harcèlement psychologique

On entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant, soit par des comportements, 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 Mesures de corrections

- a) Les parties conviennent que tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne et qu'à cette fin, il n'y aura aucune menace, contrainte, discrimination, harcèlement ou violence physique, par l'Employeur, par le Syndicat, par un salarié ou par toute autre personne pour l'un ou l'autre des motifs ou droits prévus à la présente convention collective ou aux différentes lois applicables.
- b) L'Employeur doit aviser le Syndicat lorsqu'une plainte en matière de harcèlement psychologique est déposée. Si le salarié y consent, l'information est transmise au Syndicat.

ARTICLE 8 – DROITS ACQUIS

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

Au moment de la signature de la présente convention collective, aucun droit acquis n'a été identifié ou dénoncé par les parties.

ARTICLE 9 – FUSION ET STRUCTURE ADMINISTRATIVE

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, les privilèges et les 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, de fusion ou de 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 nouveaux employeurs doivent s'engager à respecter les dispositions de la convention collective.

9.02 Structure administrative

Une (1) 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, l'Employeur informe le Syndicat de tout changement dans sa structure administrative, et ce, dans les trente (30) jours de tel changement.

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 un service exécuté présentement par un salarié assujéti à l'accréditation syndicale dans les cas où :
 - Tels salariés ne sont pas disponibles;
 - Tels salariés ne possèdent pas l'expertise suffisante pour effectuer ce travail ou ce 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 le 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 la Ville.
- d) Malgré ce qui précède, les activités attribuées ou confiées à des tiers ou à des personnes bénévoles peuvent continuer d'être attribuées ou confiées pour l'activité concernée.

10.02 Dans le cas de griefs relatifs à l'application du présent article, soumis à l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

10.03 Le Syndicat peut demander une copie d'un contrat visé aux paragraphes b) ou c) auprès du Service des ressources humaines. Une copie du contrat peut alors lui être remise, sous réserve du respect de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* ainsi que de toute autre loi ou tout autre règlement applicable.

ARTICLE 11 – ABOLITION D'EMPLOIS ET DE POSTES

Cet article ne s'applique qu'au salarié permanent.

11.01 Le titulaire d'un emploi qui remplit adéquatement les attributions et les responsabilités qui lui incombent ne peut être démis de son emploi.

11.02 L'Employeur a le droit d'abolir tout poste ou tout emploi :

- a) Lorsque l'Employeur abolit un poste d'un emploi, le titulaire de ce poste est affecté à un autre poste de cet emploi, ou en l'absence d'un tel poste, affecté à un poste d'un emploi équivalent ou latéral convenable, sans perte de traitement;
- b) Lorsque l'Employeur abolit un emploi, il doit affecter le titulaire à un emploi équivalent ou latéral convenable, sans perte de traitement;
- c) En l'absence de poste vacant dans un emploi équivalent ou latéral convenable, un poste d'un emploi inférieur peut être pourvu par un salarié permanent, et ce, sans perte de traitement et le salarié continue d'accumuler de l'expérience à son poste d'origine;

Cependant, dès qu'un poste permanent du même emploi ou d'un emploi équivalent est créé ou devient vacant en permanence et que l'Employeur décide de le pourvoir, le salarié y est affecté en permanence.

11.03 Lors d'une abolition de poste, le salarié affecté par celle-ci bénéficie des dispositions du paragraphe 11.02. De plus, l'Employeur peut offrir de mettre fin à l'emploi d'un salarié affecté par cette abolition de poste en contrepartie d'une indemnité de départ. Si l'Employeur décide d'offrir une telle indemnité, l'Employeur rencontre le salarié en cause, accompagné d'un représentant syndical, pour discuter de l'offre. Le salarié n'a aucune obligation d'accepter l'offre.

L'indemnité de départ ne dépasse pas deux (2) semaines par année complète de service jusqu'à concurrence d'un maximum d'un (1) an de salaire de base, à moins d'entente à l'effet contraire entre l'Employeur, le Syndicat et le salarié.

ARTICLE 12 – AIDE JUDICIAIRE

12.01

- a) Sous réserve des alinéas b) et c), 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, jugement ou 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 procureurs devant représenter le salarié poursuivi. Cependant, le salarié peut s'adjoindre à ses frais un (1) ou des procureurs 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.
- 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, de sa propre automobile, 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, 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.
- f) 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.

ARTICLE 13 – COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

13.01

L'Employeur et le Syndicat conviennent de maintenir un comité de relations de travail composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants désignés par le Syndicat. Cependant, une (1) ou chaque partie peut s'adjoindre une personne ressource en sus des personnes déjà désignées pour un dossier spécifique. Elle est alors réputée membre du comité et les dispositions du présent article s'appliquent.

13.02

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

Le salarié de quart ou dont l'horaire diffère des besoins organisationnels établis à l'article 17 voit, soit son horaire modifié, soit est autorisé à modifier son quart de travail pour celui de jour. Pour le salarié dont l'horaire est modifié, il cumule, à taux simple, les heures supplémentaires passées en rencontre, un maximum d'heures de la journée normale de travail et les reprend en congé après entente avec le supérieur immédiat.

Les parties conviennent de collaborer pour minimiser les inconvénients et les impacts sur les horaires de travail.

Ce comité se réunit au besoin 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** À moins d'entente à l'effet contraire, le comité dispose de l'ensemble des mandats des différents comités prévus à la convention collective. Toutefois, dans le cas du mandat relatif à la santé et la sécurité du travail, ou de tout autre comité entendu entre les parties, un procès-verbal et un ordre du jour particulier doivent être tenus.

ARTICLE 14 – AFFICHAGE SYNDICAL

- 14.01** Dans les bureaux où travaille au moins un (1) salarié, le Syndicat affiche des avis relatifs à ses affaires syndicales, sociales et culturelles à un endroit convenable indiqué par l'Employeur.

Le Syndicat peut aussi transmettre de l'information par tout moyen électronique approprié.

- 14.02** Le Syndicat transmet au représentant désigné de l'Employeur 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 doit prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité et son intégrité physique. L'Employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique des salariés.

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.

- 15.02** Le salarié blessé doit, lorsque ceci est possible, rapporter son accident à son supérieur immédiat avant de quitter son travail. Tous les accidents ou toutes les blessures, même de nature bénigne, doivent être rapportés immédiatement au supérieur immédiat.

Lorsque nécessaire, l'Employeur doit immédiatement dispenser 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.

15.03 L'Employeur fait parvenir au Syndicat, dès la connaissance de l'événement, toute l'information relative à chaque accident du travail ou maladie professionnelle.

Dans les quinze (15) jours suivant la fin du mois, l'Employeur envoie au Syndicat la liste complète des accidents du travail qui se sont produits dans le mois écoulé.

15.04 Malgré toute disposition contraire ou incompatible, le salarié qui suit le cours de secourisme voit son horaire modifié en fonction des heures auxquelles le cours de secourisme est dispensé. Lorsque le salarié doit suivre le cours de secourisme une journée où il est en congé hebdomadaire, celui-ci reprend son congé à une date ultérieure, après entente avec son supérieur.

15.05 Notion d'établissement

L'Employeur et le Syndicat ont la volonté de mettre en application des dispositions contenues dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q., c. S-2.1).

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

15.06 Comité de santé et sécurité du travail

a) L'Employeur et le Syndicat conviennent de créer et de maintenir un comité en santé et sécurité du travail afin que soient pris paritairement en considération les problèmes de santé et de sécurité du travail et que des recommandations soient transmises à l'Employeur.

b) Composition et désignation

Ce comité est composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants désignés par le Syndicat.

c) Fréquence des réunions

Ce comité se réunit pendant les heures normales de travail à tous les trois (3) mois ou, en cas d'urgence, sur demande de l'une ou l'autre des parties. Les représentants du Syndicat y siègent sans perte de traitement et sont réputés au travail lors des réunions.

d) Mandat

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

1. De choisir, s'il y a lieu, le médecin responsable des services en santé;
2. D'approuver le programme de santé;

3. D'établir, au sein des programmes de prévention se rattachant aux activités et aux salariés couverts, les programmes de formation et d'information ou autres éléments en matière de santé et de sécurité du travail – le mot établir signifiant « définir les objectifs généraux de formation, identifier les catégories de salariés visés, dresser la liste des activités et enfin, prévoir les échéances et les critères d'évaluation »;
4. De choisir les moyens et les équipements de protection individuelle – ces moyens et ces équipements, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés aux besoins des salariés auxquels ils s'adressent;
5. De transmettre à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) les informations que celle-ci requiert;
6. 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 milieux de travail couverts par le comité;
7. De tenir ou de prendre connaissance des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer aux salariés couverts par le comité;
8. De faire les recommandations à la suite des enquêtes effectuées sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident ou une maladie professionnelle et de les transmettre à l'Employeur – ces recommandations sont également transmises à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et sécurité du travail (CNESST) lorsque celle-ci le requiert;
9. 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;
10. De recevoir et d'étudier les rapports d'inspection effectués dans le milieu de travail;
11. De recevoir et d'étudier les informations statistiques produites par le médecin responsable, le Centre local de services communautaires (CSSS), la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST);
12. De recevoir et d'étudier les travaux des représentants à la prévention.

e) Règles de fonctionnement

Le comité produit un compte rendu de chaque réunion et tous les membres du comité en reçoivent une copie. Des copies additionnelles sont affichées sur les tableaux prévus à cette fin.

f) **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.

15.07 Représentants à la prévention

a) **Désignation**

Chaque partie peut désigner un (1) représentant à la prévention.

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 dévolus dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. La libération est utilisée en conformité avec le présent article.

15.08 Formation

Sauf si la personne est déjà formée, lors de l'embauche, à titre d'officier à la sécurité publique, une formation (ou des formations) est donnée au nouveau salarié sur les instruments de travail qui le nécessitent (selon l'évaluation de l'Employeur). Cette formation (ou ces formations) est donnée selon la disponibilité des formateurs et de la personne salariée.

ARTICLE 16 – MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES

16.01 Aucun rapport défavorable, aucun avis administratif qui lui est spécifiquement adressé, aucun rapport de notation du personnel, aucune mesure disciplinaire ne doit être versé 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; de même, une copie est transmise au Syndicat dans un délai de dix (10) jours ouvrables. Si le salarié refuse de signer, l'Employeur n'est pas tenu de se conformer à cette obligation.

Le salarié qui reçoit une mesure disciplinaire peut, dans les trois (3) jours ouvrables suivant la réception de cette mesure écrite, demander une rencontre avec le directeur du Service ou son remplaçant, accompagné, s'il le désire, d'un (1) représentant du Syndicat afin de faire valoir sa version des faits.

Cependant, lorsque la mesure disciplinaire recommandée s'avère une suspension ou un congédiement, le salarié peut comparaître devant le directeur du Service, ou son remplaçant, dans les trois (3) jours ouvrables suivant la réception d'un avis écrit en ce sens transmis au salarié concerné.

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 si la dernière mesure disciplinaire ou le dernier rapport à son dossier date de plus de dix-huit (18) mois. Au sens du présent paragraphe, un rapport de notation de personnel n'est pas traité comme un rapport défavorable.
- 16.04**
- a) Tout rapport défavorable, avis administratif, rapport de notation ou mesure disciplinaire ne comportant pas de suspension est réputé contesté.
 - b) Un salarié qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire, ou d'une mesure administrative consistant en une rétrogradation, une suspension ou un congédiement, peut faire un grief conformément au mode de règlement des griefs prévu à l'article 21.
- 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.
- Toute plainte portée contre un salarié par une personne à l'emploi de l'Employeur, mais autre que le supérieur immédiat (à l'exception du directeur général qui peut toujours agir) du salarié, si elle est retenue après une enquête préalable prouvant la véracité des faits allégués par ladite personne, doit être portée à la connaissance du salarié et du Syndicat par une personne du service des ressources humaines ou par le directeur général afin que ce dernier ait toute liberté pour se défendre ou fournir les explications nécessaires.

ARTICLE 17 – SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

17.01 Horaire normal de travail

- a) La semaine normale de travail de tout salarié (autre que la sécurité publique) est de trente-cinq (35) heures, réparties en cinq (5) journées normales de sept (7) heures, du lundi au vendredi inclusivement, incluant une période de repas de soixante (60) minutes non rémunérées.
- b) Avant chacun des changements d'horaire, le salarié doit aviser son supérieur immédiat du temps qu'il désire prendre pour sa période de repas.
- c) Tout horaire pour un salarié auxiliaire ou à temps partiel doit comporter un minimum de trois (3) heures consécutives de travail par jour.

17.02**Pour les salariés travaillant à l'Hôtel de ville (employés de bureau)****i. Du troisième lundi de septembre au deuxième lundi de mai**

Les besoins organisationnels pour cette période sont établis du lundi au vendredi inclusivement de 8 h à 16 h 30. Toute modification aux besoins organisationnels doit être justifiée par l'Employeur.

L'horaire sera de cinq (5) jours par semaine pour un horaire de trente-cinq (35) heures par semaine. L'horaire est déterminé selon les besoins de l'Employeur.

ii. Du troisième lundi de mai au deuxième lundi de septembre

Les besoins organisationnels pour cette période sont établis du lundi au vendredi inclusivement de 8 h à 16 h 30. Toute modification aux besoins organisationnels doit être justifiée par l'Employeur.

L'horaire sera de quatre (4) jours et demi par semaine pour un horaire de trente-cinq (35) heures par semaine. L'horaire est déterminé selon les besoins de l'Employeur. À titre indicatif, voici un exemple d'horaire pour cette période :

Lundi au jeudi : 8 h à 16 h 30
Vendredi : 8 h à 13 h (sans heure de dîner)

Il est entendu que le vendredi est la journée désignée pour être la demi-journée travaillée en avant-midi.

17.03**Période d'échéance des taxes foncières et de la taxe d'eau**

Pendant les périodes d'échéance du paiement des taxes, l'Employeur peut établir des horaires variants entre 7 h et 20 h, pour une période maximale de deux (2) semaines.

17.04**Pour les salariés travaillant au Service des loisirs**

Les besoins organisationnels sont établis comme suit :

- Du lundi au vendredi inclusivement de 7 h 30 à 20 h.

L'Employeur peut établir l'horaire d'un salarié de façon à ce que ses heures normales de travail se poursuivent au-delà de 16 h 30, et ce, pour un maximum de deux (2) jours par semaine.

Toute modification aux besoins organisationnels doit être justifiée par l'Employeur.

17.05**Pour les salariés travaillant au service de la sécurité publique**

- a) La semaine normale de travail des salariés (agents à la sécurité publique) permanents travaillant au Service de la sécurité publique est de quarante (40) heures réparties en quatre (4) journées de dix (10) heures du lundi au dimanche, incluant une période de repas rémunérée de soixante (60) minutes, sauf en cas d'urgence.

Pour un des postes permanents, la semaine normale de travail est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) journées de huit (8) heures du lundi au dimanche inclusivement, incluant une période de repas rémunérée de soixante (60) minutes, sauf en cas d'urgence.

Toute modification aux besoins organisationnels doit être justifiée par l'Employeur.

- b) Pour le lieutenant, la semaine normale de travail est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) journées de huit (8) heures du lundi au vendredi inclusivement, incluant une période de repas rémunérée de soixante (60) minutes, sauf en cas d'urgence. Lors du départ de l'actuel lieutenant, l'horaire de travail du nouveau lieutenant sera celui prévu au paragraphe a).

Toute modification aux besoins organisationnels doit être justifiée par l'Employeur.

- c) Tout horaire pour un salarié auxiliaire ou à temps partiel doit comporter un minimum de trois (3) heures consécutives de travail par jour.
- d) Les besoins organisationnels, pour les agents de sécurité publique, sont établis comme suit :

i) Les quarts de travail sont les suivants :

- 6 h à 16 h;
- 7 h à 15 h;
- 7 h à 17 h;
- 8 h à 18 h;
- 9 h à 19 h;
- 10 h à 20 h;
- 11 h à 21 h;
- 12 h à 22 h;
- 13 h à 23 h;
- 14 h à 24 h;
- 15 h à 1 h;
- 16 h à 2 h;
- 17 h à 3 h;
- 21 h à 7 h;
- 22 h à 8 h.

ii) Les horaires de travail sont à l'Annexe « M », et ce, qu'à titre indicatif et à titre d'exemple.

e) Les besoins organisationnels pour le lieutenant sont établis comme suit :

i) Les quarts de travail sont les suivants :

- 8 h à 18 h;
- 10 h à 20 h;
- 12 h à 22 h;
- 14 h à 24 h;
- 15 h à 1 h.

Ces quarts de travail sont sujet à changement lorsque ce salarié doit remplacer le capitaine-sécurité publique. Dans ces circonstances, le quart de travail est celui du capitaine-sécurité publique. La Ville peut modifier temporairement ces quarts de travail en autant qu'elle avise le lieutenant par écrit au moins deux (2) semaines avant l'introduction de la modification et que le nouvel horaire de travail soit compris entre 6 h et 1 h.

ii) Les horaires de travail sont à l'Annexe « M », et ce, qu'à titre indicatif et à titre d'exemple.

f) Les besoins organisationnels, pour le lieutenant, sont établis comme suit :

i) Le quart de travail est le suivant :

7 h à 15 h;

ii) Ce quart de travail est sujet à changement lorsque ce salarié doit remplacer le directeur du Service. Dans ces circonstances, le quart de travail est de 8 h à 16 h. La Ville peut modifier temporairement ce quart de travail en autant qu'elle avise le lieutenant par écrit au moins deux (2) semaines avant l'introduction de la modification et que le nouvel horaire soit compris entre 7 h et 21 h.

g) L'Employeur affiche les horaires de travail dans la deuxième semaine du mois de septembre de chaque année. Ils entrent en vigueur à compter du premier lundi du mois d'octobre et ils le demeurent jusqu'à ce que de nouveaux horaires entrent en vigueur. L'Employeur peut, au besoin, afficher les horaires de travail dans la première (1^{re}) semaine du mois d'avril. Dans ce cas, ils entrent en vigueur à compter du premier (1^{er}) lundi du mois de mai et ils le demeurent jusqu'à ce que de nouveaux horaires entrent en vigueur. Le cas échéant, à l'exception du lieutenant, les salariés choisissent leur horaire par ordre d'ancienneté.

h) Les salariés peuvent, en remplissant le formulaire prévu à cet effet, échanger leur horaire avec le consentement du directeur du Service ou de son représentant. Tel échange ne peut avoir pour effet de générer du travail supplémentaire ou des coûts supplémentaires pour l'Employeur.

- i) Pendant la période débutant à la fête des Patriotes et se terminant à la fête du Travail, l'Employeur peut modifier les heures de début et de fin des quarts de travail afin d'établir un service de patrouille à vélo entre 10 h et 21 h. Dans ce cas, il doit aviser les salariés au moins quatorze (14) jours avant la date prévue du début de ce service. L'Employeur propose les patrouilles à vélo à tous les salariés qualifiés de la sécurité publique. Un salarié qui accepte cet emploi ne pourra pas prendre ses vacances annuelles entre la fête des Patriotes et la fête du Travail. Le choix des horaires de patrouille à vélo se fait par ordre d'ancienneté pour les salariés qualifiés.
- j) Le service de patrouille à vélo s'effectue normalement en équipe de deux (2) salariés. Dans le cas où le salarié se retrouve seul, la patrouille est maintenue. Cependant, dans une situation où la sécurité du salarié pourrait être menacée, les méthodes d'intervention sont modifiées en conséquence. Une prime cumulable avec les autres primes est versée pour chaque heure travaillée, conformément à l'article 33.06.

17.06 Pour les salariés travaillant au Garage municipal

Les besoins organisationnels sont établis comme suit :

- Du lundi au vendredi inclusivement de 7 h à 15 h

Toute modification aux besoins organisationnels doit être justifiée par l'Employeur.

17.07 Aménagement de l'horaire de travail (non applicable au Service de la sécurité publique)

Avec l'autorisation préalable du supérieur immédiat, un salarié permanent peut effectuer, lors d'une (1) journée de travail, plus d'heures de travail que celles prévues à son horaire de travail et il peut compenser ce travail par la prise de congé compensatoire pour une durée équivalente. Il est entendu que tel congé compensatoire doit être pris au courant de la même période de paie et que tel congé est d'au plus une demi-journée ($\frac{1}{2}$).

Les salariés qui ne sont pas en contact avec le public pourront bénéficier d'un horaire flexible dont l'amplitude sera de 7 h 30 à 17 h 30. La durée de la période du dîner pourra varier de trente (30) à cent vingt (120) minutes. L'horaire flexible devra faire l'objet d'une entente préalable entre le salarié et son supérieur immédiat. À défaut d'entente, l'horaire normal prévu au paragraphe 17.01 s'appliquera. L'application de l'horaire flexible convenu sera d'une durée minimale d'un (1) mois.

L'Employeur ou le salarié peut mettre fin à l'horaire flexible en donnant un préavis écrit de deux (2) semaines.

17.08 Horaire technicien en gestion d'inventaire et magasinier

Pour le poste de Technicien en gestion d'inventaire et magasinier, les besoins organisationnels s'établissent comme suit : du lundi au jeudi de 6 h 30 à 15 h 45, incluant une période de repas de trente (30) minutes non rémunérée et vendredi de 6 h 30 à 11 h 30 sans période de repas.

17.09 Une journée de travail est réputée se terminer le même jour où elle a débuté.

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 (1^{re}) date d'embauche comme salarié ou, en cas d'interruption de plus de douze (12) mois, à sa date de réembauche.

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 pour un délai maximal de trente-six (36) mois;
- b) Autre absence ou congé, avec ou sans traitement, autorisé par la convention collective, par l'Employeur ou la loi, selon le cas;
- c) Absence pour mise à pied de moins de douze (12) mois;
- d) Absence pour activités syndicales en conformité avec la convention collective.

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

- a) S'il quitte le service de l'Employeur de son plein gré;
- b) S'il s'absente pendant plus de cinq (5) jours consécutifs de travail sans donner d'avis à l'Employeur à moins d'impossibilité dont la preuve lui incombe;
- c) S'il s'absente pendant plus de cinq (5) jours consécutifs de travail sans raison valable dont la preuve lui incombe;
- d) S'il est congédié — tout congédiement dont une décision arbitrale ou un règlement intervenu entre les parties et ayant pour conséquence de maintenir l'emploi du salarié n'affecte en rien l'ancienneté du salarié;
- e) S'il est mis à pied pendant une période excédant douze (12) mois;
- f) Si, après que l'Employeur l'ait rappelé au travail, par courrier recommandé, dans un poste régulier, le salarié ne se présente pas au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'envoi de la lettre.

18.04 Liste d'ancienneté

L'Annexe « E » des présentes constitue, à la date de la signature de la présente convention, la liste officielle d'ancienneté des salariés au service de l'Employeur, à cette même date.

L'Employeur s'engage à mettre à jour et à afficher sur les tableaux d'affichage mentionnés à l'article 14, au 31 mars de chaque année, ladite liste d'ancienneté. Toute correction acceptée par les parties et toute addition à la suite de nouvelles embauches apportent automatiquement un amendement à l'Annexe « E ».

Tout changement apporté à la liste d'ancienneté est communiqué par écrit au Syndicat, dans les quinze (15) jours suivant ce changement.

18.05 Le salarié nommé temporairement à un emploi hors de l'unité d'accréditation continue d'accumuler de l'ancienneté dans cette présente unité. La période maximale hors de l'unité de négociation est de dix-huit (18) mois.

Le poste du salarié est considéré temporairement vacant pendant cette période et les dispositions de l'article 19 s'appliquent. À l'échéance de la nomination, le salarié reprend son poste ou, à défaut, le poste devenu ainsi vacant est pourvu en permanence conformément aux dispositions de l'article 19 de la convention collective.

ARTICLE 19 – MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE

Les parties conviennent que les principes suivants s'appliquent pour pourvoir les postes. Ainsi, 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

Lorsqu'un poste d'un emploi devient vacant ou est nouvellement créé, l'Employeur s'engage à afficher un avis de poste vacant dans un délai de trois (3) mois de la vacance ou de la création du poste. S'il décide de ne pas pourvoir le poste, il doit en aviser le Syndicat dans un délai de soixante (60) jours.

Si la nomination d'un salarié, au service de l'Employeur ou inscrit sur la liste de rappel, survient au-delà de ces trois (3) mois, celle-ci rétroagit au terme de cette période de trois (3) mois.

19.02 Affichage de postes vacants permanents

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. Cet avis doit indiquer si la vacance du poste est temporaire ou permanente et comporter les renseignements suivants :

- Le titre de l'emploi et du poste;
- L'unité administrative;
- Le lieu de travail, si hors de l'hôtel de ville;
- 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;
- S'il y a des entrevues;
- Nom de la personne désignée pour recevoir les candidatures.

Tous les avis de postes vacants à pourvoir (en permanence ou temporairement, le cas échéant) font l'objet d'une numérotation consécutive.

Une (1) copie est envoyée au Syndicat dans les cinq (5) jours de l'affichage.

- b) Tous les salariés intéressés à occuper ce poste doivent remplir le formulaire prévu à cet effet et le remettre à la personne désignée sur l'avis de poste vacant, à l'intérieur du délai prévu.

Le salarié désirant muter d'un poste de son emploi à un autre peut le faire en se portant candidat.

Un salarié qui ne pose pas sa candidature à un poste vacant ou nouvellement créé (ou qui, l'ayant posée, la retire) ne subit, de ce fait, aucun préjudice quant à ses droits aux futurs postes vacants ou nouvellement créés.

- c) À l'exception du salarié en vacances, l'Employeur doit s'assurer de faire parvenir une (1) copie de l'affichage aux salariés absents pour une durée supérieure au délai d'affichage, en raison d'un congé prévu à la convention collective. Ce salarié reçoit par la poste ou par courriel, le cas échéant, à domicile (ou à un autre endroit qu'il aura désigné à l'Employeur) copie des avis de poste vacant et doit transmettre, s'il le désire, sa candidature dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception de l'avis à son domicile.
- d) L'Employeur accepte la candidature d'un salarié qui, au moment de l'affichage, était absent en raison de vacances annuelles. Cependant, ce dernier doit 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.
- e) Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la fin de la période d'affichage, l'Employeur transmet au Syndicat la liste des salariés ayant posé leur candidature et la date d'ancienneté de chacun.
- f) L'Employeur doit procéder à la nomination permanente dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la fin du délai prévu pour l'affichage ou, le cas échéant, du retour du salarié en vacances annuelles au moment de l'affichage. Toute nomination est conditionnelle à l'approbation du conseil municipal, et ce, dans un délai maximum de trente (30) jours ouvrables. Lorsque le processus de nomination permanente est complété, l'Employeur doit afficher, dans un délai de dix (10) jours ouvrables, un avis de nomination en plus d'en informer le Syndicat.

- g) Le salarié ainsi nommé doit occuper son nouveau poste et recevoir le traitement s'y rattachant dans le mois suivant la fin de l'affichage, 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.
- h) 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 preuve de démontrer que le salarié est incapable de remplir les exigences normalisées du poste.

19.03 Examen

- a) L'examen mentionné à l'alinéa 19.02 a) doit être pertinent et s'avérer 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 doit être fournie aux candidats. Tous les candidats respectant les exigences normalisées doivent être convoqués pour l'examen.

- b) Un représentant désigné par le Syndicat peut consulter le résultat d'un examen en présence d'un représentant de l'Employeur. Le salarié peut en appeler dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de la décision de l'Employeur, selon la procédure sommaire d'arbitrage prévue au paragraphe 22.06. Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

19.04 Reconnaissance

Un salarié ayant occupé temporairement un (1) emploi pendant plus de six (6) mois consécutifs au cours des dix-huit (18) mois qui précèdent est reconnu détenir les exigences normalisées de l'emploi. Toutefois, le paragraphe 1.08 de l'Annexe « I » ne s'applique pas.

19.05 Étapes d'affectation permanente

À la suite de la procédure d'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;
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 possède les exigences normalisées du poste;
5. Le salarié permanent à temps partiel qui a le plus d'ancienneté et qui possède les exigences normalisées du poste;
6. Le salarié auxiliaire détenant le plus d'ancienneté et qui possède les exigences normalisées du poste;

7. Le salarié qui a occupé le poste au cours des six derniers mois et qui remplit les exigences du poste selon l'article 19.04;

19.06 Affichage et étapes de nomination de poste temporairement vacant

Sauf dans le cas des vacances annuelles, lorsqu'un poste à temps complet devient vacant temporairement pour une durée prévue supérieure à soixante (60) jours ouvrables et que l'Employeur désire le pourvoir, l'Employeur doit procéder à un affichage selon l'article 19.01. Ensuite, le poste est attribué, par élimination, selon les étapes suivantes :

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

L'Employeur peut limiter à un (1) seul mouvement de personnel l'application de la présente disposition. Le salarié retourne à son poste à la fin de son affectation.

Pour les fins de cet article, un poste vacant temporairement est :

1. Un poste devenu vacant par l'absence d'un salarié qui doit éventuellement revenir à son poste et ceci inclut la partie sans solde d'un congé à temps partiel;
2. Un poste créé temporairement en vertu des dispositions de la convention collective.

19.07 Période de familiarisation

- a) Le candidat choisi bénéficie d'une période de familiarisation d'essai maximale de soixante (60) jours de travail 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 salarié et une copie est transmise au Syndicat. Si le salarié dépose un grief, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

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.

19.08 Traitement

- a) 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.

- b) Le salarié promu reçoit son nouveau traitement à compter de son entrée en fonction. Le traitement est augmenté au taux horaire immédiatement supérieur de l'échelle de l'emploi ou au taux horaire minimum de l'emploi; le plus élevé des deux.

Le salarié conserve les échelons qu'il avait déjà obtenus lors d'affectation temporaire. Tout cumul d'heures déjà accomplies à cet emploi est considéré aux fins d'augmentation d'échelon.

Les échelons auxquels il aurait droit, à son emploi permanent, lui sont aussi reconnus.

- c) Le salarié qui, durant une (1) semaine, travaille à différents postes reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré, pourvu qu'il l'ait occupé durant la moitié (1/2) de la semaine normale de travail.

Le salarié qui travaille à un autre ou à différents postes reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré pour les heures travaillées à ce poste, pour autant qu'il l'ait occupé au moins trois (3) heures et plus. Il est entendu que le salarié doit avoir occupé ce poste à la demande de son supérieur, et ce, pour la même journée.

- d) Si l'affectation permanente d'un salarié nommé temporairement selon le paragraphe 19.06 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 date à laquelle le poste est reconnu officiellement vacant ou permanent.

Le traitement et les augmentations d'échelon du salarié ainsi nommé sont établis comme s'il avait été promu en permanence, à la première (1^{re}) journée d'occupation continue.

- e) 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 normal.
- f) Cet article ne s'applique pas en cas de réévaluation d'emploi. Dans ce cas, c'est l'article 33.04 qui s'applique

19.09

- a) L'Employeur transmet au Syndicat :
- Mensuellement copie de toutes les embauches, affectations temporaires, affectations permanentes, mises à pied, licenciements, congédiements, démissions et départs à la retraite;
 - Deux (2) fois l'an, soit entre le 1^{er} et le 15 janvier et entre le 1^{er} et le 15 septembre, copie du registre des postes et des titulaires;
 - Copie de toute décision relative à l'abolition de postes ou d'emplois.
- b) Les informations précitées doivent être transmises au Syndicat dès que disponibles;
- c) Aux fins d'application du présent paragraphe, l'Employeur convient de transmettre les informations mentionnées ci-dessus sous forme de support informatique, selon les spécifications techniques convenues.

ARTICLE 20 – DESCRIPTIONS ET ÉVALUATIONS DES EMPLOIS

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 gens 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 (1) copie de sa description d'emploi.

20.02

L'Employeur reconnaît que le travail dévolu aux salariés couverts par l'accréditation prévue au paragraphe 4.01 ne requiert pas de diplôme universitaire de premier (1^{er}) cycle.

20.03

À compter de la date de la signature de la présente convention collective, les descriptions, les évaluations et le classement de tous les emplois apparaissant à l'Annexe « B » demeurent inchangés, **sous réserve de modification par l'employeur.**

Ainsi, seuls les nouveaux emplois qui seront créés ou les emplois qui seront, après cette date, modifiés ou mis à jour peuvent être soumis au comité mixte d'évaluation et évalués selon le plan d'évaluation prévu à la présente convention collective.

i. Création d'un nouvel emploi ou mise à jour d'un emploi ou modification d'un emploi

20.04

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.

20.05

À défaut de l'avis prévu au paragraphe 20.04, si un emploi a été modifié, le Syndicat convoque l'Employeur. La demande de révision soumise au comité 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.

20.06

Une rencontre du comité 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.

20.07

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 **et que les ajoutes ou modifications ont un impact sur l'évaluation** de son emploi, le Syndicat peut faire **une demande de réévaluation** à l'Employeur. Cette **demande** 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 **la demande au comité mixte d'évaluation.**

ii. Comité mixte d'évaluation

20.08

- a) L'Employeur et le Syndicat conviennent de mandater un comité mixte d'évaluation composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) 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 au plan d'évaluation prévu à la présente convention collective.

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 être au travail lors de ces réunions. Les représentants du Syndicat siégeant au 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 désignés par le syndicat
- c) 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.
- d) Aucun emploi modifié ou nouvellement créé ne peut être pourvu de façon permanente si la description du contenu ou l'évaluation dudit emploi n'a pas fait l'objet d'une entente au comité. Cependant, en cas de différend, le grief doit être déféré à l'arbitrage et les auditions doivent se tenir à l'intérieur d'une période de six (6) mois. À défaut, à l'expiration de ce délai, l'Employeur peut pourvoir le poste de façon permanente et mettre en vigueur son classement. L'avis de poste vacant doit alors indiquer qu'un différend persiste et que la décision arbitrale ou ce qui en tiendra lieu, s'appliquera au poste concerné.

iii. Défaut d'entente et arbitrage

20.09

- a) À défaut d'entente quant à la description ou à l'évaluation de tout emploi nouveau, 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 se limitent à décider des éléments en litige soulevés au comité mixte d'évaluation selon la preuve présentée par les parties et les règles énoncées au plan d'évaluation prévu à la présente convention collective. Il n'a aucune autorité pour diminuer, augmenter ou altérer ledit manuel ou toute autre disposition de la convention collective.

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 le défaut d'entente entre les parties

- 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.

20.10 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 (1^{re}) fois.

20.11 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 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.

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 le plus bref délai possible tout grief relatif aux traitements et aux conditions de travail.

21.02 Pré étape

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, peut, avant de soumettre un grief, rencontrer un représentant autorisé de l'Employeur pour discuter de son problème.

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 Syndicat doit soumettre son grief au directeur des ressources humaines (ou à son représentant) avec copie au directeur général (ou à son représentant) dans les trois (3) mois civils de la date de l'événement qui a donné naissance au grief. Le directeur des ressources humaines (ou son représentant) 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 des ressources humaines (ou son représentant) 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.

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 salarié, un groupe de salariés 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** Tous les intervalles de temps ci-haut mentionnés excluent les samedis, les dimanches, les jours fériés ainsi que le jour de la présentation du grief.

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^e Marc Mancini et M^e Natacha Lecompte pour agir comme arbitres. Les griefs sont soumis à tour de rôle à chacun des arbitres. Advenant que l'arbitre ne puisse procéder à l'audition selon les délais prévus au *code du travail*, les parties peuvent s'entendre pour déférer le grief au second arbitre ou pour adresser une demande au ministère du Travail afin qu'il en désigne un.
- b) Pour les autres griefs, les parties désignent M^e Marc Mancini et M^e Natacha Lecompte, à tour de rôle. Si l'arbitre désigné ne peut l'entendre selon les délais prévus au *code du travail* de la demande, 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) 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 a compétence pour maintenir ou abroger la mesure disciplinaire, ordonner la réintégration du salarié dans tous ses droits à l'emploi qu'il occupait ainsi que de 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'un intérêt. L'arbitre a aussi compétence pour rendre toute autre décision qui peut lui sembler plus juste dans les circonstances.
- c) 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.
- d) 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

Nonobstant 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. Le Syndicat procède à l'arbitrage en donnant un avis écrit à l'Employeur. Sur réception de cet avis, le Syndicat et l'Employeur tentent de s'entendre sur le choix d'une date commune ainsi que d'un arbitre.

À défaut d'entente sur le choix d'un arbitre à l'intérieur d'un délai de quinze (15) jours suivant l'avis, le Syndicat ou l'Employeur devront demander au ministère du Travail de la Province de Québec de nommer un arbitre.

- b) L'audition des griefs soumis à cette procédure est limitée à une (1) journée par grief. Aucune sentence arbitrale ou notes écrites ne peuvent être déposées 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.

22.07 Les parties peuvent, par écrit, déroger à la présente procédure quant aux délais concernés ou à l'ordre à suivre.

22.08 Sous réserve du paragraphe 22.07, les délais ci-haut prévus sont de rigueur et de déchéance.

22.09 Tous les intervalles de temps ci-haut mentionnés excluent les samedis, les dimanches, les jours fériés ainsi que le jour de l'avis d'arbitrage.

ARTICLE 23 – TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

23.01

- a) Les heures supplémentaires sont rémunérées au taux horaire normal du traitement du salarié concerné, majoré de cinquante pour cent (50 %).
- b) Cependant, le taux horaire normal pour les heures supplémentaires effectuées le dimanche est majoré de cent pour cent (100 %).
- c) Dans le cas d'un salarié ne bénéficiant pas, au cours d'une semaine, d'un (1) jour de congé hebdomadaire le dimanche, son deuxième (2^e) 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 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 année peut être reporté d'année en année ou payé sur demande du salarié, au taux en vigueur au moment où il a effectué les heures supplémentaires. Il est entendu que le temps accumulé peut être fractionné afin d'être transféré.
- d) Un salarié ne peut en aucun temps accumuler plus du quadruple du total des heures normales de travail prévues pour son emploi dans une (1) semaine, et ce, malgré les dispositions de l'alinéa c).

23.03

Les heures supplémentaires sont distribuées à tour de rôle par emploi occupé et par ancienneté :

- D'abord, à la personne salariée permanente;
- Ensuite, à la personne salariée auxiliaire.

Dans tous les cas, une personne salariée est présumée avoir été sollicitée pour le tour de rôle dans les cas suivants :

1. Si elle est absente pour la journée où le temps supplémentaire est requis (sauf en ce qui a trait aux congés hebdomadaires et pour des raisons syndicales prévues paragraphe 5.04;
2. Si la personne salariée ne peut être rejointe ou qu'elle refuse du travail en temps supplémentaire.

Pour ce qui est du temps supplémentaire requis en continuité du quart de travail, ce temps sera attribué à la personne salariée qui exécute les tâches dont le temps supplémentaire est requis (pour un maximum de trois (3) heures). Si la personne salariée refuse, le premier (1^{er}) paragraphe de cet article s'applique. Il en va de même après la période de trois (3) heures.

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 h) 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 (1^{er}) appel.

23.05 En aucun cas, lorsque les heures supplémentaires suivent ou précèdent la période normale de travail, le salarié ne peut être obligé d'espacer ses heures supplémentaires de ses heures normales si ce travail supplémentaire doit être d'une durée de trois (3) heures ou moins. Si ce temps est de plus de trois (3) heures, le salarié ne peut être obligé d'espacer ce temps de ses heures normales pour une durée de plus d'une demi-heure (1/2 h).

23.06 Le salarié absent en raison de vacances, de jour de congé hebdomadaire, de jour férié, ou de jour de congé selon l'alinéa 27.01 f), 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, AFFAIRES FAMILIALES ET CONGÉS PERSONNELS

Crédit d'heures de maladie ou pour affaires familiales

24.01

a) Le salarié peut accumuler en crédit d'heures de maladie ou pour affaires familiales, au cours d'une 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 :

Nombre d'heures hebdomadaires de travail	Crédit d'heures de maladie ou pour affaires familiales
35 h	70 h
40 h	80 h

b) Au 1^{er} janvier de chaque année, l'Employeur accorde au salarié permanent ou à temps partiel, selon le nombre d'heures prévues à son poste, le crédit d'heures de maladie ou pour affaires familiales prévu ci-dessus, par anticipation, selon le nombre de mois complets de service prévu à l'emploi d'un salarié entre le 1^{er} janvier ou la date de son embauche et le 31 décembre de la même année.

c) Le salarié dont le nombre d'heures hebdomadaires de travail est modifié après le 1^{er} janvier d'une année voit son crédit d'heures de maladie ou pour affaires familiales et le solde de la banque d'heures de maladie mentionné à l'alinéa a) ci-dessus ajustés en conséquence.

d) Le salarié auxiliaire reçoit au 1^{er} janvier le crédit d'heures de maladie prévu ci-dessus selon la règle du prorata des heures de travail effectuées (excluant le temps supplémentaire) entre le 1^{er} janvier ou la date de son embauche et le 31 décembre de l'année de référence précédente.

e) Maladie et affaire familiales pour un employé axillaire ou permanent lors de sa première année à la Ville

i. Absences maladie ou pour affaire familiale

Tout salarié a droit à (2) deux journées d'absence par année civile, pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de son état de santé ou d'un accident. Les deux (2)

journées d'absence prises au cours d'une année civile sont payées, à la condition que le salarié justifie de trois (3) mois de service continu auprès de l'Employeur. Ces journées de congé ne sont pas monnayables et ne peuvent être reportées d'une année à l'autre si elles ne sont pas utilisées.

ii. Calcul de l'indemnité

L'indemnité versée pour chacune de ces deux (2) journées est égale à un vingtième (1/20) du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine de l'absence, excluant les heures supplémentaires.

iii. Justification

L'Employeur peut exiger un document attestant les motifs de l'absence, sous réserve des limites prévues par la *Loi sur les normes du travail concernant les certificats médicaux pour les absences de courte durée*. Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

24.02 Le salarié qui s'absente en raison de maladie ou d'accident autre que ce qui est prévu à l'article 25 doit utiliser son crédit d'heures de maladie ou pour affaires familiales prévu au paragraphe 24.01, alinéa b), pour couvrir le délai de carence prévu au contrat d'assurance invalidité courte durée.

Le salarié à temps partiel et le salarié auxiliaire qui s'absentent en raison de maladie ou pour affaires familiales et qui ont des heures à leur crédit sont rémunérés pour ces heures d'absence, jusqu'au maximum des heures prévues à leur horaire ce jour-là.

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 b) du paragraphe 24.01, jusqu'à épuisement de ce crédit.

24.04 Le salarié qui s'absente en raison de maladie ou d'accident en dehors de son travail doit, lorsque requis, fournir un certificat ou le formulaire de demande de prestation d'assurance invalidité dûment rempli par son médecin traitant. Dès son retour au travail, il doit se présenter, si requis, à la direction des ressources humaines. Le salarié a droit à un remboursement de cinquante pour cent (50 %) du coût exigé par le médecin pour remplir lesdits documents, et ce, jusqu'à un maximum de soixante-quinze (75 \$), par salarié, par année civile.

24.05

- 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 d'accident autre que ce qui est prévu à l'article 25. La personne salariée sera rémunérée pour le déplacement et la durée de l'expertise à taux simple, uniquement si elle ne reçoit aucune indemnité d'assurance ou d'un organisme gouvernemental. Ce principe (de ne pas être rémunérée) s'applique également lorsque la personne salariée a présenté une demande, mais que celle-ci n'a pas encore été acceptée. Elle sera rémunérée si sa demande est refusée et qu'aucune indemnité n'a été versée pour la date de l'expertise.
- 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^e) médecin dont la décision est finale. L'Employeur accepte le choix des deux (2) médecins. Les honoraires du troisième (3^e) médecin sont payés à parts égales par l'Employeur et par le salarié concerné.

24.06

- a) Le solde du crédit d'heures en maladie ou pour affaires familiales acquis pour la période comprise entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année en cours, selon le paragraphe 24.01, et non utilisé par le salarié au 31 décembre est, selon le choix du salarié, soit ajouté au nombre d'heures de vacances de l'année en vigueur au 1^{er} mai suivant, soit versé à la banque globale de temps prévue au paragraphe 28.10 ou remboursé par l'Employeur, au plus tard le 31 janvier de l'année suivante, au taux de traitement du salarié en vigueur au moment de l'acquisition de ce solde. Dans le cas où un salarié s'absente après avoir reçu le remboursement du solde du crédit d'heures en maladie, son absence, pour couvrir le délai de carence, est alors sans traitement jusqu'à ce qu'un nouveau crédit en maladie lui soit accordé, le 1^{er} janvier suivant, sauf lorsque le salarié décide de combler le délai de carence de la manière prévue au paragraphe 30.01
- b) Le salarié doit aviser l'Employeur, par écrit, au plus tard le 15 janvier 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 la banque globale 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, alinéa b), 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 prévues pour son emploi comme stipulé au paragraphe 24.01, par mois complet de service, entre le 1^{er} janvier 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 réaffecter 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 affecté ait rejoint son traitement ainsi maintenu.

24.09

Congés personnels

- a) Le salarié peut, 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^{er} mai au 30 avril, le total des heures d'absence ne devant pas excéder quarante-deux (42) heures ou quarante-huit (48) heures dans le cas du salarié dont la semaine normale de travail est de quarante (40) heures. Chaque absence est d'au moins une (1) heure par jour. Ces absences sont déduites du crédit d'heures de maladie prévu à l'alinéa 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.

ARTICLE 25 – ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

25.01

- 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.
- b) Toutefois, le salarié peut renoncer par écrit à cet avantage en recevant directement de la CSST son indemnité de remplacement de revenu.
- c) 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 de maladie professionnelle, l'Employeur le réintègre dans son poste ou 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, conviennent 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 un autre emploi 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^{er} mai de chaque année pour services rendus au cours des douze (12) mois précédents. La période des vacances s'étend du 1^{er} mai d'une

année au 30 avril de l'année suivante. Les vacances ne peuvent être reportées d'une telle année à la suivante sans la permission de l'Employeur.

- 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 hiérarchique.

Le 1^{er} avril de chaque année, l'Employeur doit fournir au salarié le formulaire de demande de vacances. Le salarié peut transmettre ses premier (1^{er}) et deuxième (2^e) choix au plus tard le 15 avril, et ce, pour une partie ou la totalité de son 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, dans les lieux de travail, le tableau des vacances accordées pour la période du 1^{er} mai au 30 avril sur un babillard prévu à cette fin, et ce, au plus tard le 1^{er} mai.

Le 1^{er} octobre de chaque année, l'Employeur doit fournir au salarié le formulaire de demande de vacances. Le salarié peut transmettre ses premier (1^{er}) et deuxième (2^e) 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, dans les lieux de travail, le tableau des vacances accordées définitivement pour la période du 1^{er} novembre au 30 avril sur un babillard prévu à cette fin, et ce, au plus tard le 1^{er} novembre. Au 31 janvier, tout crédit non utilisé peut être déterminé par l'Employeur.

Lorsque l'Employeur refuse, le choix de vacances d'un salarié ou lui détermine sa période de vacances, le salarié en est avisé par écrit.

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. En cas de refus, la procédure sommaire de grief prévue au paragraphe 22.06 s'applique.

- c) Toutefois, s'il désire compléter une (1) semaine de vacances pour une (1) période de trente-cinq (35) heures en jumelant des heures de vacances et des jours fériés et que cette demande est refusée, tel refus peut faire l'objet d'un grief, selon la procédure sommaire de grief prévue au paragraphe 22.06.
- d) Un salarié pourra diviser une semaine de congés annuels en un maximum de cinq (5) jours complets lorsque sa banque de congés mobiles ainsi que celle prévue à 27.04 seront épuisées. Le salarié devra donner à l'Employeur un préavis de quarante-huit (48) heures avant la date à laquelle il utilisera ce congé. Aux fins de l'application du présent article, l'ancienneté du salarié utilisant un tel congé ne prime pas sur l'ancienneté des employés utilisant des semaines complètes de congés annuels. Le refus par l'Employeur de la date choisie pour ce congé ne pourra pas faire l'objet d'un grief.

26.02

- a) Le salarié a droit, au cours de chaque année qui s'établit du 1^{er} mai au 30 avril, à des vacances annuelles selon 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	B	C	D	E	F
	Moins d'un an	Un an, moins de 2 ans	2 ans, moins de 4 ans	4 ans, moins de 12 ans	12 ans, moins de 20 ans	20 ans et plus
35 h	Minimum 7 h	70 h	105 h	140 h	175 h	210 h
40 h	Minimum 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 indiquées 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 indiquées 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.
- d) Pour chaque semaine de vacances à laquelle le salarié auxiliaire a droit en vertu du paragraphe 26.02, le salarié auxiliaire reçoit une indemnité égale à deux pour cent (2 %) du salaire brut de l'année précédant le 1^{er} mai, avec un minimum de quatre pour cent (4 %). Aux fins de la présente, le salaire brut comprend le salaire régulier (à l'exclusion des heures supplémentaires), les congés de maladie, les heures de congé mobile, les congés fériés et les vacances, mais ne comprend pas les primes.

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 prévues 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 (1) même journée. Cependant, s'il lui reste moins de trois (3) heures de crédit de vacances, le salarié peut alors utiliser le temps qu'il lui reste en temps consécutif dans une (1) 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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 qui n'a pu épuiser son nombre d'heures de vacances ou de congé mobile auxquelles il avait droit avant le 30 avril de l'année suivant le début de son absence, reçoit le paiement du solde des heures de vacances et de congé mobile dans les trente (30) jours suivant le 1^{er} 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 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^{er} mai suivant sa date de retour au travail, le nombre d'heures annuelles de vacances nécessaire pour lui permettre de bénéficier du même nombre d'heures auxquelles il aurait eu droit s'il était demeuré au travail.
- 26.08** Il est possible pour le salarié de transférer l'excédent de trois (3) semaines de vacances annuelles à la banque globale de temps prévue à l'article 28.10. Cependant, un salarié ne peut transférer à cette banque un nombre de semaines de vacances qui ferait en sorte qu'il aurait moins que le minimum de vacances prévu à la *Loi sur les normes du travail*.

ARTICLE 27 – JOURS FÉRIÉS

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;
- L'Action de grâces;

- La veille de Noël;
- Noël;
- Le lendemain de Noël.

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 au jour ouvrable suivant. Toutefois, si les jours précédant Noël et le jour de l'An coïncident avec un samedi ou un dimanche, ils sont reportés au vendredi précédant Noël et le jour de l'An. Dans le cas de substitution d'un (1) jour férié, seul est considéré jour férié le jour servant de substitut.

- b) Le salarié reçoit pour cette journée le salaire qu'il aurait normalement reçu s'il avait été appelé au travail un jour normal de travail. Le salarié en vacances ou qui doit travailler l'un des jours fériés mentionnés à l'alinéa a) du présent paragraphe ne perd pas le jour de congé et doit le reprendre après entente avec son supérieur immédiat.
- c) Le salarié a droit à trente-neuf (39) heures de congé mobile qu'il doit utiliser à l'intérieur de la période comprise entre le 1^{er} mai et le 30 avril de chaque année et celles-ci peuvent être transférées, au choix du salarié au solde de la banque globale de temps ou dans sa banque de vacances de l'année suivante. Les heures de congé mobile sont utilisées après entente entre le salarié et son supérieur immédiat.

À partir du 1^{er} mai 2018, le salarié a droit à quarante-deux (42) heures de congé mobile (ainsi le congé mobile passe de trente-neuf (39) heures à quarante-deux (42) heures) qu'il doit utiliser à l'intérieur de la période comprise entre le 1^{er} mai et le 30 avril de chaque année et celles-ci peuvent être transférées, au choix du salarié, au solde de la banque globale de temps ou dans sa banque de vacances de l'année suivante. Les heures de congé mobile sont utilisées après entente entre le salarié et son supérieur immédiat.

- d) L'acquisition des heures de congé mobile pour le salarié permanent est accordée en vertu des mois complets de service accumulés entre le 1^{er} mai et le 30 avril de la période en cours, à raison de trois heures quinze minutes (3 h 15 min) par mois. Ces heures de congé mobile peuvent être utilisées par anticipation entre le 1^{er} mai et le 30 avril de la période en cours après entente avec son supérieur immédiat. Le salarié auxiliaire reçoit au 1^{er} mai le crédit d'heures de congé mobile prévu ci-dessus selon la règle du prorata des heures régulières effectuées entre le 1^{er} mai (ou la date de son embauche) et le 30 avril de l'année en cours.
- e) À moins d'entente avec son supérieur immédiat, aucune absence en raison de congé mobile ne doit être inférieure au nombre d'heures que le salarié aurait dû travailler cette journée en raison de son horaire. Cependant, si le salarié n'a pas suffisamment d'heures de congé mobile dans sa banque, il peut alors utiliser le temps qu'il lui reste en temps consécutif dans une (1) même journée. De plus, le salarié qui n'a pas suffisamment d'heures de congé mobile dans sa banque pour s'absenter une (1) journée complète peut utiliser des heures de vacances ou des heures de temps compensé : autrement, ces heures sont sans traitement.

- f) Le salarié a droit à deux (2) jours de congés supplémentaires chômés et rémunérés entre Noël et le jour de l'An.

27.02

- a) Lorsqu'un salarié doit travailler un (1) jour férié en conséquence de son horaire normal de travail, il reçoit, en plus de son traitement normal et de la remise du jour férié, une somme d'argent correspondant à cinquante pour cent (50 %) de son taux horaire normal pour chaque heure travaillée, jusqu'à concurrence du nombre d'heures normales prévues à son horaire de travail.
- b) Les jours fériés et les heures de congé mobile à être remis le sont après entente entre le salarié et son supérieur immédiat, compte tenu des besoins de l'Employeur.
- c) Pour chaque jour férié prévu à la convention collective, le salarié à temps partiel ainsi que le salarié auxiliaire reçoivent une indemnité égale à un vingtième (1/20) du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

27.03

- a) Pour bénéficier du traitement d'un (1) 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. Toutefois, le salarié absent sans traitement la veille et le lendemain d'un (1) jour férié ne bénéficie d'aucun traitement pour le jour férié.
- b) Le salarié rémunéré en vertu des dispositions des articles 25 et 30 ne bénéficie d'aucun traitement additionnel ni de remise pour ce jour férié.

27.04

Applicable au lieutenant et aux constables du Service de la sécurité publique

- a) En lieu et place des congés fériés et des heures de congé mobile mentionnés ci-haut ou tout autre jour devant les remplacer, l'Employeur accorde cent soixante-treize (173) heures de congé payées.

À partir du 1^{er} mai 2018, l'Employeur accorde cent soixante-seize (176) heures de congé payées (ainsi, les congés payés passent de cent soixante-treize (173) heures à cent soixante-seize (176) heures).

- b) Ces heures de congé payées peuvent être utilisées en congé après entente avec la direction du Service de la sécurité publique. Ces heures de congé doivent être utilisées par anticipation entre le 1^{er} mai et le 30 avril de la période en cours, à raison d'une (1) journée complète de huit (8) heures minimums à la fois et un préavis minimal de quarante-huit (48) heures. De plus, le salarié qui n'a pas suffisamment d'heures de congé dans sa banque pour s'absenter une (1) journée complète peut utiliser des heures de vacances ou des heures de temps compensé, le cas échéant : autrement, ces heures sont sans traitement.
- c) Ces heures de congé payées sont transférables, au choix du salarié, dans la banque globale de temps selon les conditions prévues au paragraphe 28.09 de la présente convention collective ou dans sa banque de vacances de l'année suivante.

- d) L'acquisition des heures de congé férié et de congé mobile pour le salarié permanent est accordée en vertu des mois complets de service accumulés entre le 1^{er} mai et le 30 avril de la période en cours, à raison de quatorze (14) heures vingt-cinq (25) minutes par mois.

Le salarié auxiliaire reçoit le 1^{er} mai le crédit d'heures de congé mobile et de congé férié prévu ci-haut selon la règle du prorata des heures régulières effectuées entre le 1^{er} mai (ou la date de son embauche) et le 30 avril de l'année de référence en cours.

ARTICLE 28 – CONCILIATION VIE-TRAVAIL

28.01 Congés spéciaux

- a) Le salarié peut s'absenter du travail sans réduction de salaire dans les cas suivants :
1. Six (6) jours ouvrables, incluant le jour de son mariage, à l'occasion de son mariage;
 2. Quatre (4) jours ouvrables à l'occasion du mariage de son enfant ou de l'enfant de son conjoint;
 3. Quatre (4) jours ouvrables 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;
 4. Une journée (1) pour un suivi de grossesse qui peut être fractionnable en heures sous réserve d'approbation du supérieur.
- b) En plus des jours de congé prévus à l'alinéa 28.01 a), le salarié peut bénéficier d'une absence motivée, déduite des heures accumulées à ses crédits, ou prise sans traitement dans les cas suivants :
1. Deux (2) jours ouvrables 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 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 grands-parents, de l'oncle, de la tante, du beau-frère, de la belle-sœur, du beau-père, de la belle-mère, du gendre, de la bru, d'un petit enfant ou d'un grands-parents 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 Montréal, le salarié a droit à un

(1) jour additionnel. De plus, dans les cas de décès, l'un de ces jours peut être reporté plus tard au jour de l'incinération ou de la mise en terre, le cas échéant.

- b) Le salarié peut également bénéficier d'une 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. Il est entendu que les journées mentionnées à l'article 24 sont incluses dans les dix (10) jours prévus à cet article.

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 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 témoin auxquels il a droit pendant le temps qu'il doit agir comme tel, exception faite des sommes pour chambre, repas et transport.

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 alinéa si son assignation comme témoin était inutile.

28.03 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 maximale 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 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 (autre que la Ville de Hampstead) ou comme commissaire scolaire bénéficie d'un congé sans traitement le temps nécessaire pour effectuer les charges de son mandat.

28.04 Congé de maternité

- a) Sous réserve du point 2 de l'alinéa e) de ce paragraphe, la salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans traitement d'une durée de dix-huit (18) 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, donner 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) précité, 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^e) semaine avant la date prévue de l'accouchement. Toutefois, à partir de la sixième (6^e) 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 dix-huit (18) 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 l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit à au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.

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, pour la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et indiquant la date prévue de l'accouchement.
2. La salariée enceinte a aussi droit à un congé de maternité spécial en raison d'une fausse-couche naturelle ou d'une interruption volontaire de grossesse, avant le début de la vingtième (20^e) 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, vacances, crédit d'heures en maladie et jours fériés, continue de participer au régime d'assurance-maladie et autres régimes qui lui sont applicables en versant, s'il y a lieu, sa quote-part des primes.

Toutefois, la salariée qui reçoit des prestations supplémentaires en vertu de l'alinéa p), n'a pas droit aux jours fériés 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) Sauf dans les cas prévus aux alinéas e) et m), l'Employeur fait parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4^e) 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) suivant.
- 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 postérieurement à la dix-neuvième (19^e) semaine, la salariée a droit au même congé qu'en cas de maternité. Ce congé prend fin au plus tard dix-huit (18) semaines après la semaine où survient cette interruption.
- 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

Cet alinéa ne s'applique qu'à la salariée permanente, à la salariée à temps partiel et à la salariée auxiliaire qui justifie de cinq (5) années d'ancienneté.

La salariée qui compte vingt (20) semaines de service 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 Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), une indemnité complémentaire égale à la différence entre cent pour cent (100 %) de son traitement hebdomadaire et la prestation du RQAP qu'elle reçoit ou pourrait recevoir, mais sans toutefois excéder dix-huit (18) 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 au RQAP.
- p) La salariée qui ne compte pas vingt (20) semaines de service chez l'Employeur avant le début de son congé de maternité ou qui est exclue du bénéfice des prestations du RQAP, ou déclarée inadmissible, est également exclue du bénéfice de l'indemnité prévue à l'alinéa o).

Toutefois, la salariée qui a accumulé, au sens du RQAP, suffisamment de semaines assurables avant le début de son congé de maternité pour avoir droit à ces prestations reçoit, sous réserve de la preuve des prestations reçues pendant le congé de maternité, un montant forfaitaire correspondant au nombre de semaines sans prestations, jusqu'à un maximum équivalent à cinq (5) semaines de prestations.

- q) L'indemnité prévue à l'alinéa o) est versée à intervalle de deux (2) semaines à compter de la deuxième (2^e) semaine qui suit la présentation, par la salariée, d'une preuve attestant qu'elle reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).
- r) Aux fins du présent paragraphe, le traitement périodique pour la salariée à temps partiel et la salariée auxiliaire justifiant de cinq (5) ans ou plus d'ancienneté est égal à la moyenne du traitement périodique reçu au cours des six (6) mois précédant la prise du congé.
- s) En aucun temps durant les dix-huit (18) semaines du congé de maternité, la salariée ne pourra recevoir un revenu supérieur à cent pour cent (100 %) de son traitement habituel en temps normal.
- t) La salariée peut s'absenter sans traitement pour un 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.

28.05

Congé de paternité

- a) Le salarié a droit à un congé payé 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^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu, mais se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) 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 que la conjointe qui 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^e) 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 ou la salarié(e) 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 ou de la salarié(e), le congé de paternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou lorsque survient une situation qui justifierait une absence du ou de la salarié(e) 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 ou la salarié(e) est considéré(e) en congé sans solde et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation; il ou elle accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue de participer au régime d'assurance-maladie et autres régimes qui lui sont applicables en versant, s'il y a lieu, sa quote-part des primes.

28.06

Congé parental sans solde ou partiel sans solde

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

Le salarié peut toutefois combiner un congé continu et un congé partiel à l'intérieur de cette même période. Dans ce cas, l'avis prévu à l'alinéa c) doit contenir l'étalement de la période de congé continu et celle du congé partiel.

- c) Le salarié doit aviser son supérieur immédiat au moins quinze (15) 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 ci-dessus est d'au moins soixante (60) jours et doit obligatoirement contenir, en plus de la durée probable de la période de congé, l'identification du ou des deux (2) jours de congé pour la période de congé.

- d) Sous réserve de l'alinéa e) suivant, le salarié en congé parental continue d'accumuler ancienneté, vacances, jours fériés, jours de congé mentionnés à l'alinéa 27.01 f), crédit d'heures de maladie et expérience aux fins d'admissibilité pendant les vingt (20) premières semaines du congé parental.
- e) Aux fins d'interprétation de l'alinéa d), les jours fériés écoulés pendant le congé parental sont remboursés après la prise du congé parental par un montant forfaitaire égal au traitement habituel, moins toute somme reçue en vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).
- f) 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 a obtenu après avoir posé sa candidature, durant son congé, avec le traitement auquel il aurait droit s'il était resté au travail.
- g) 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.
- h) Le salarié peut épuiser son crédit de vacances à son retour au travail ou reporter celui-ci conformément au paragraphe 26.07.
- i) 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.

28.07

Congé d'adoption

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

Ce congé peut être fractionné et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

- b) Le salarié qui adopte un enfant a droit à un congé d'adoption sans solde d'un maximum de trente-sept (37) semaines. 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, le salarié continue d'accumuler ancienneté, vacances, crédit d'heures de maladie et jours fériés. Toutefois, le salarié qui reçoit des prestations supplémentaires au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), en vertu de l'alinéa d), n'a pas droit aux jours fériés.

- 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 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 cent pour cent (100 %) 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 à intervalle de deux (2) semaines à compter de la deuxième (2^e) 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.
- g) Aux fins du présent paragraphe, le traitement périodique pour salarié à temps partiel et salarié auxiliaire justifiant de cinq (5) ans ou plus d'ancienneté est égal à la moyenne du traitement périodique reçu au cours des six (6) mois précédant la prise du congé.
- h) En aucun temps durant les douze (12) semaines du congé d'adoption le salarié ne pourra recevoir un revenu supérieur à cent pour cent (100 %) de son traitement habituel en temps normal.

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 sans toutefois dépasser la durée prévue au régime d'assurance emploi.

28.08

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.

Sous réserve de l'alinéa b), le salarié conserve, mais n'accumule pas les avantages et autres bénéfices prévus ou non dans 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.

- b) Durant un congé sans solde de moins de trente (30) jours, le salarié maintient sa participation au régime de retraite comme s'il était un salarié à temps complet, sous réserve du paiement total des cotisations requises avant le début de son congé, pour la durée de celui-ci.

Dans le cas d'un congé sans solde de plus de trente (30) jours, le salarié peut maintenir sa participation à son régime de retraite comme s'il était un salarié à temps complet, sous réserve du paiement des cotisations totales requises, avant le début de son congé, pour la durée de celui-ci.

28.09

Banque globale de temps

- a) Le salarié permanent peut se constituer une banque globale de temps qui ne peut excéder deux cent quatre-vingts (280) heures ou trois cent vingt (320) heures, pour le salarié dont l'horaire de travail normal est de quarante (40) heures par semaine, en y transférant les soldes annuels des heures de congé prévues aux paragraphes 27.01 c), 27.04 a) (le cas échéant), les crédits d'heures de maladie et l'excédent de trois (3) semaines de vacances annuelles. Toutefois, dans tous les cas, un maximum de soixante-dix (70) heures ou de quatre-vingts (80) heures, selon le cas, par période de douze (12) mois, peuvent être transférées dans la banque globale de temps.
- b) Les crédits accumulés dans la banque globale de temps peuvent être utilisés après entente avec le supérieur immédiat dans les cas suivants :
- Pour permettre à un salarié qui se prévaut du congé parental partiel prévu au paragraphe 28.07, de recevoir un traitement durant les journées d'absence qui autrement auraient été sans solde;
 - Pour permettre à un salarié qui se prévaut du congé pour présence requise prévu au paragraphe 28.11, de recevoir un traitement durant les journées d'absence qui autrement auraient été sans solde;
 - Pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant de moins de six (6) ans;
 - Pour permettre un départ à la retraite anticipée;
 - Pour permettre, sous réserve des besoins de l'Employeur, une préretraite à temps partiel. La décision de l'Employeur ne peut faire l'objet d'un grief.
- c) Les heures accumulées dans la banque globale de temps ne sont pas monnayables, sauf lorsque le salarié démissionne, est congédié, prend sa retraite ou décède. Le salarié, ou ses ayants droit, le cas échéant, bénéficient du solde des heures non utilisées dans cette banque globale de temps, et ce, au dernier taux de traitement.

28.10

Congé pour présence requise

Le salarié a droit à un congé sans traitement pour présence requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou 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, attestée par un certificat médical. Cette absence se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de l'absence.

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.

b) **Définition**

Le régime de congé à traitement différé, ci-dessous appelé le « régime », vise à permettre à un salarié 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.

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**

Sans anticipation, 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 :

DURÉE DU RÉGIME				
Durée du congé	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
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 les 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 26.08.

Au cours de la période de congé, le salarié continue d'accumuler du service au sens du paragraphe 26.07.

i) Admissibilité

Le salarié permanent depuis au moins deux (2) ans peut bénéficier du régime. Le salarié doit faire une demande écrite et signée, 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 prévus à l'alinéa c).

o) Retour

À son retour du congé, le salarié reçoit le traitement qu'il aurait reçu s'il était demeuré en service continu dans son emploi, 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** Dans le cas d'un salarié permanent, le passage d'un échelon à l'autre dans l'échelle de salaire applicable (décrite à l'Annexe « A-1 ») est automatique d'année en année. Il survient le premier (1^{er}) jour de la période de paie qui suit le jour anniversaire de sa nomination comme salarié permanent ou de sa promotion temporaire ou permanente.
- 29.02** Dans le cas des autres salariés ou lorsqu'un salarié a été affecté temporairement à un autre emploi, le passage d'un échelon à l'autre survient le premier (1^{er}) jour de la période de paie qui suit celui où il a travaillé mille huit cent vingt (1 820) heures ou deux mille quatre-vingts (2 080) heures, selon le cas, depuis sa plus récente nomination ou son dernier avancement d'échelon.

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 indemnité au décès 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 cas échéant.
- Lorsque sa banque de congés de maladie sera épuisée, le salarié pourra aussi combler le délai de carence de cinq (5) jours ouvrables en utilisant les heures de congés de la banque globale de temps prévue à l'article 28.10.
- 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.
- 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, 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 comme suit :

- 2026 : 3 %;
- 2027 : 3 %;
- 2028 : 3 %;
- 2029 : 3 %;
- 2030 : 3,50 %
- 2031 : 3,50 %

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 à long terme.

La définition de la masse salariale des salariés assujettis à la convention collective est la même que celle prévue à l'alinéa 32.05 b).

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 paragraphe. Cette assurance est complètement à la charge du salarié. L'Employeur perçoit à la source le montant de la prime. 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 e) ci-dessous et des limitations et des exclusions habituellement applicables dans les contrats d'assurance en cas d'invalidité de courte durée, à l'état de déficience physique ou mentale 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, de son éducation ou de 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, qu'il est admissible à une retraite sans réduction ou lorsque le salarié prend sa retraite.

d) **Examens médicaux**

1. **Procédure de base** : au moins un (1) médecin désigné par l'Employeur 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 ces médecins est finale.
2. **Droit d'appel** : Si le médecin du salarié et celui désigné par l'Employeur diffèrent d'opinion, ils recommandent la nomination d'un troisième médecin dont la décision est finale. L'Employeur et le salarié paient les honoraires du médecin nommé conjointement à parts égales.

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 arbitre.

e) **Indexation**

L'Employeur s'engage à inclure au contrat d'assurance une clause prévoyant l'indexation du salaire.

La 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 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 administratifs, 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 auxiliaires 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 condition que celle-ci ait été approuvée au préalable par l'Employeur et sur présentation de pièces justificatives.
- 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.

ARTICLE 32 – PERFECTIONNEMENT

- 32.01** L'Employeur consent à rembourser à tout salarié permanent la moitié (1/2) 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, à condition que le salarié présente une attestation de succès, ou dans le cas où il n'existe pas d'examen, d'une attestation de présence au cours.

Lorsque convenu au comité de relations de travail, le remboursement mentionné ci-dessus peut être supérieur à cinquante pour cent (50 %) et 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, 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 ordre professionnel(le)

Le salarié est libre d'appartenir à une association ou à un ordre professionnel(le), sauf dans le cas où le droit de pratique est relié à l'appartenance à tel ordre. Les frais reliés à l'obligation d'appartenir à un ordre professionnel sont assumés par l'Employeur.

- 32.04** Un salarié qui désire prendre un congé sans traitement afin de poursuivre des études à plein temps en relation avec la nature du travail qu'il exécute, ou qui peuvent lui permettre d'accéder à un autre emploi chez l'Employeur, peut obtenir la permission de s'absenter, sans rémunération, pour une période définie.

32.05

- a) À chaque mois, l'Employeur verse au Fonds d'éducation syndicale du Syndicat, un montant égal à quatre dixièmes pour cent (0,40 %) de la masse salariale des salariés assujettis à la convention collective pour le mois précédent.
- 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 forfaitaire due, en crédit d'heures de maladie, de congé mobile et de congés spéciaux payés, en jours fériés et 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.

ARTICLE 33 – TRAITEMENT

33.01 Les augmentations de salaire sont les suivantes :

- 2026 : 3,75 %;
- 2027 : 3,25 %;
- 2028 : 3,25 %;
- 2029 : 3,25 %;
- 2030 : 3,25 %;
- 2031 : 4 %.

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 salarié dont l'emploi est classé dans un groupe inférieur à son groupe de traitement actuel continue de recevoir les augmentations générales et les augmentations d'échelon du groupe dans lequel son emploi était classifié.

33.04 Le traitement individuel du salarié dont l'emploi est réévalué dans un groupe supérieur à son groupe est augmenté au taux horaire immédiatement supérieur de l'échelle de l'emploi ou au taux horaire minimum de l'emploi; le plus élevé des deux.

33.05 **Salarié à temps partiel ou auxiliaire**

Le salarié à temps partiel ou auxiliaire reçoit le taux horaire de l'emploi auquel il est affecté selon le nombre d'heures travaillées.

Les avantages prévus à la convention collective sont rémunérés au prorata des heures travaillées par rapport à la semaine normale de travail. Pour que le salarié auxiliaire bénéficie des avantages prévus, il doit justifier une période d'embauche continue supérieure à trois (3) mois, à défaut de quoi il bénéficie des dispositions prévues à la *Loi sur les normes du travail*.

Les avantages accordés aux salariés auxiliaires ne peuvent jamais être plus élevés que ceux accordés aux salariés permanents, sauf en conséquence de l'application de l'alinéa 6.02 c).

33.06 **Primes**

Le 1^{er} janvier, les primes sont majorées du même pourcentage que l'article 33.01. Les primes sont payées pour les quarts de travail suivants :

- À compter du 1^{er} janvier 2026, une prime horaire de deux dollars et vingt-six cents (2,26 \$) est payée pour toute heure normale de travail accomplie au cours de la période comprise entre 22 h 01 et 8 h;
- À compter du 1^{er} janvier 2026, une prime horaire d'un dollar et quarante-quatre cents (1,44 \$) est payée pour toute heure normale de travail accomplie au cours de la période comprise entre 17 h 01 et 22 h, du lundi au vendredi;

- À compter du 1^{er} janvier 2026, une prime horaire d'un dollar et quarante-quatre cents (1,44 \$) est payée pour toute heure normale de travail accomplie au cours de la période comprise entre 7 h et 21 h 59, d'un samedi ou d'un dimanche.
- À compter du 1^{er} janvier 2026, une prime horaire d'un dollar (1,00 \$) est payée pour toute heure normale de travail accomplie lors de l'application de l'article 17.05 j) (patrouille à vélo).

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. De même, elle n'est pas versée lorsqu'elle résulte de l'application du paragraphe 17.07.

33.07 Allocation de repas

Un salarié requis de travailler plus de trois (3) heures consécutives en plus de sa journée régulière de travail (soit avant ou après son quart de travail) a droit à une allocation de repas de douze dollars (12 \$). Ce montant est majoré annuellement selon les augmentations prévues à l'article 33.01.

ARTICLE 34 – VERSEMENT DU TRAITEMENT

34.01 Le versement de la paie est effectué par dépôt direct tous les jeudis avant-midi.

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 renseignements suivants :

- Nom et prénom du salarié;
- Numéro d'employé 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;

- Crédit d'heures en maladie;
- Banque d'heures en maladie;
- Banque de temps cumulé;
- Banque d'heures de congé mobile;
- Banque de vacances;
- Banque de cent soixante-treize (173) heures, le cas échéant;
- Banque globale 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. Lorsque le salarié doit faire un remboursement monétaire à l'Employeur, ce remboursement se fait par déduction sur le chèque de paie.
- b) L'Employeur peut retenir jusqu'à cent pour cent (100 %) du traitement périodique dans les cas où le salarié a reçu des indemnités en vertu des articles 25 ou 30 sans toutefois dépasser l'équivalent de six (6) semaines à plein traitement. Pour l'excédent de la dette, s'il y a lieu, l'Employeur ne retient jamais plus que l'équivalent de trente-trois et un tiers pour cent (33 1/3 %) du salaire brut.
- c) Dans les autres cas, avant de faire quelques retenues que ce soit, le salarié doit être avisé qu'une dette lui est réclamée et confirmée 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 quinze pour cent (15 %) du salaire brut ou selon un étalement équivalent à la durée du versement des montants payés en trop en fonction de la durée la plus courte pour récupérer cette dette.
- d) L'Employeur n'est pas tenu de se conformer à cette obligation si cette façon d'agir lui fait courir le risque de ne pas pouvoir récupérer l'argent versé en trop ou si le salarié a agi malhonnêtement ou négligemment en acceptant les sommes perçues en trop.

34.05

Un salarié mis à pied, congédié ou qui quitte de son propre gré, 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

35.01

L'Employeur maintient aux mêmes conditions le régime de retraite présentement en vigueur. Toute modification au régime actuel et affectant les salariés doit être convenue entre les parties.

ARTICLE 36 – PROGRAMME MIXTE D'AIDE AUX EMPLOYÉS

36.01

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.

Les parties conviennent de ce qui suit :

- Les parties conviennent de collaborer pour venir en aide aux salariés souffrant des problèmes énumérés;
- L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que ces problèmes sont des maladies qui peuvent et doivent être traitées;
- De plus, l'Employeur et le Syndicat s'engagent à respecter le principe de la confidentialité indispensable à une intervention efficace. En aucun cas, les informations obtenues 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;
- À cette fin, les intervenants syndicaux bénéficieront de libérations aux frais de l'Employeur, 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.

ARTICLE 37 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 37.01** On entend par changements technologiques tous changements ou évolution apportés aux équipements, matériels, procédés ou tâches dévolues à un (1) ou des salariés 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 les faire fonctionner, une plus grande connaissance technique que celle nécessaire pour les équipements actuellement utilisés par l'Employeur, il assurera la formation nécessaire aux salariés 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 partie intégrante de la présente convention collective :

- Annexe « A-1 » Sommaire de la structure salariale;
- Annexe « A-2 » Sommaire de la structure salariale – emplois étudiant;
- Annexe « A-3 » Sommaire de la structure salariale – relativité salariale;
- Annexe « B » Cahier des descriptions d'emplois et titres d'emplois;
- Annexe « C » Modalités de la liste de rappel;
- Annexe « D » Lettre d'entente pour stagiaire;
- Annexe « E » Liste des salariés (incluant titre d'emploi, statut et date d'ancienneté);
- Annexe « F » Liste des renseignements à fournir au Syndicat;
- Annexe « G » Formulaire d'absence pour activités syndicales;
- Annexe « H » Uniformes;
- Annexe « I » Politique de combinaison de scolarité et d'expérience;
- Annexe « J » Plan d'évaluation des emplois-Équité salariale; fonctionnaires cols blancs;
- Annexe « K » Lettres d'entente en vigueur;
- Annexe « L » Boni d'ancienneté.

ARTICLE 39 – DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 39.01** Sauf disposition contraire, la présente convention collective couvre la période du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2031.
- 39.02** Les modifications apportées à la convention collective ne prennent effet qu'à compter de la signature de la présente convention collective. Toutefois, un paiement rétroactif au 1^{er} janvier 2026 est effectué uniquement à l'égard du taux de salaire des personnes à l'emploi lors de la signature de la présente convention collective. Les retraités seront également considérés aux fins du paiement rétroactif.
- 39.03** 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 Montréal ce 8^e jour du mois de

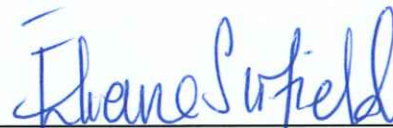
Septembre 2026.

POUR LA VILLE DE HAMPSTEAD

POUR LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES
MUNICIPAUX DE MONTRÉAL (SCFP) 429



Jeremy Levi,
Maire



Éliane Scofield-Lamarche,
Présidente



Jose Ramon Nunez,
Directeur général



Johanne Joly,
Secrétaire-Générale



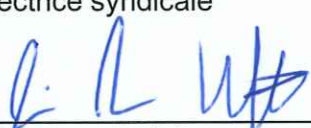
Simona Sonnenwirth,
Directrice des ressources humaines



Eric Filion,
Vice-président



Karine Jean-Charles,
Directrice syndicale



Julien Jean-Lefebvre,
Conseiller SCFP

ANNEXE « A-1 » - SOMMAIRE DE LA STRUCTURE SALARIALE PAR ANNÉE

a) Sommaire de la structure salariale à compter du 1^{er} janvier 2026

Groupe	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Maximum
1	18,69 \$	19,99 \$	21,39 \$	22,90 \$	24,50 \$
2	20,02 \$	21,42 \$	22,93 \$	24,54 \$	26,26 \$
3	21,46 \$	22,96 \$	24,57 \$	26,29 \$	28,14 \$
4	22,99 \$	24,61 \$	26,33 \$	28,18 \$	30,15 \$
5	24,64 \$	26,37 \$	28,22 \$	30,20 \$	32,32 \$
6	26,41 \$	28,26 \$	30,24 \$	32,36 \$	34,63 \$
7	28,30 \$	30,28 \$	32,52 \$	34,68 \$	37,11 \$
8	30,34 \$	32,46 \$	34,74 \$	37,16 \$	39,78 \$
9	32,50 \$	34,79 \$	37,23 \$	39,83 \$	42,62 \$
10	34,63 \$	37,28 \$	39,89 \$	42,68 \$	45,68 \$
11	37,33 \$	39,95 \$	42,76 \$	45,74 \$	48,95 \$
12	40,01 \$	42,82 \$	45,82 \$	49,02 \$	52,47 \$
13	42,88 \$	45,89 \$	49,10 \$	52,54 \$	56,22 \$

b) Sommaire de la structure salariale à compter du 1^{er} janvier 2027

Groupe	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Maximum
1	19,29 \$	20,64 \$	22,09 \$	23,64 \$	25,29 \$
2	20,67 \$	22,12 \$	23,67 \$	25,33 \$	27,11 \$
3	22,15 \$	23,71 \$	25,37 \$	27,14 \$	29,05 \$
4	23,74 \$	25,41 \$	27,19 \$	29,09 \$	31,13 \$
5	25,44 \$	27,23 \$	29,14 \$	31,18 \$	33,37 \$
6	27,27 \$	29,18 \$	31,23 \$	33,41 \$	35,76 \$
7	29,22 \$	31,27 \$	33,57 \$	35,81 \$	38,32 \$
8	31,32 \$	33,52 \$	35,86 \$	38,37 \$	41,07 \$
9	33,56 \$	35,92 \$	38,44 \$	41,12 \$	44,01 \$
10	35,76 \$	38,49 \$	41,19 \$	44,07 \$	47,17 \$
11	38,54 \$	41,25 \$	44,14 \$	47,23 \$	50,54 \$
12	41,31 \$	44,21 \$	47,31 \$	50,62 \$	54,17 \$
13	44,27 \$	47,38 \$	50,70 \$	54,25 \$	58,05 \$

c) Sommaire de la structure salariale à compter du 1^{er} janvier 2028

Groupe	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Maximum
1	19,92 \$	21,31 \$	22,81 \$	24,41 \$	26,11 \$
2	21,35 \$	22,84 \$	24,44 \$	26,16 \$	27,99 \$
3	22,87 \$	24,48 \$	26,19 \$	28,03 \$	30,00 \$
4	24,51 \$	26,24 \$	28,07 \$	30,04 \$	32,14 \$
5	26,27 \$	28,12 \$	30,08 \$	32,20 \$	34,45 \$
6	28,16 \$	30,13 \$	32,24 \$	34,50 \$	36,92 \$
7	30,17 \$	32,29 \$	34,66 \$	36,97 \$	39,56 \$
8	32,34 \$	34,61 \$	37,03 \$	39,62 \$	42,41 \$
9	34,65 \$	37,09 \$	39,68 \$	42,46 \$	45,44 \$
10	36,92 \$	39,74 \$	42,53 \$	45,50 \$	48,70 \$
11	39,80 \$	42,59 \$	45,58 \$	48,77 \$	52,18 \$
12	42,65 \$	45,65 \$	48,84 \$	52,26 \$	55,93 \$
13	45,71 \$	48,92 \$	52,35 \$	56,01 \$	59,94 \$

d) Sommaire de la structure salariale à compter du 1^{er} janvier 2029

Groupe	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Maximum
1	20,57 \$	22,01 \$	23,55 \$	25,20 \$	26,96 \$
2	22,04 \$	23,58 \$	25,24 \$	27,01 \$	28,90 \$
3	23,62 \$	25,27 \$	27,04 \$	28,94 \$	30,97 \$
4	25,31 \$	27,09 \$	28,98 \$	31,02 \$	33,19 \$
5	27,12 \$	29,03 \$	31,06 \$	33,24 \$	35,57 \$
6	29,07 \$	31,11 \$	33,29 \$	35,62 \$	38,12 \$
7	31,15 \$	33,33 \$	35,79 \$	38,18 \$	40,85 \$
8	33,39 \$	35,73 \$	38,23 \$	40,91 \$	43,78 \$
9	35,78 \$	38,29 \$	40,97 \$	43,84 \$	46,91 \$
10	38,12 \$	41,03 \$	43,91 \$	46,98 \$	50,28 \$
11	41,09 \$	43,98 \$	47,06 \$	50,35 \$	53,88 \$
12	44,03 \$	47,13 \$	50,43 \$	53,96 \$	57,75 \$
13	47,20 \$	50,51 \$	54,05 \$	57,83 \$	61,88 \$

e) Sommaire de la structure salariale à compter du 1^{er} janvier 2030

Groupe	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Maximum
1	21,24 \$	22,72 \$	24,31 \$	26,02 \$	27,84 \$
2	22,76 \$	24,35 \$	26,06 \$	27,89 \$	29,84 \$
3	24,38 \$	26,09 \$	27,92 \$	29,88 \$	31,98 \$
4	26,13 \$	27,97 \$	29,93 \$	32,02 \$	34,26 \$
5	28,00 \$	29,97 \$	32,07 \$	34,32 \$	36,73 \$
6	30,02 \$	32,12 \$	34,37 \$	36,78 \$	39,36 \$
7	32,17 \$	34,42 \$	36,95 \$	39,42 \$	42,18 \$
8	34,48 \$	36,89 \$	39,48 \$	42,24 \$	45,21 \$
9	36,94 \$	39,54 \$	42,31 \$	45,27 \$	48,44 \$
10	39,36 \$	42,36 \$	45,34 \$	48,51 \$	51,92 \$
11	42,42 \$	45,41 \$	48,59 \$	51,99 \$	55,63 \$
12	45,47 \$	48,66 \$	52,07 \$	55,71 \$	59,63 \$
13	48,73 \$	52,15 \$	55,81 \$	59,71 \$	63,90 \$

f) Sommaire de la structure salariale à compter du 1^{er} janvier 2031

Groupe	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Maximum
1	22,08 \$	23,63 \$	25,29 \$	27,06 \$	28,95 \$
2	23,67 \$	25,32 \$	27,10 \$	29,00 \$	31,04 \$
3	25,36 \$	27,14 \$	29,04 \$	31,07 \$	33,26 \$
4	27,17 \$	29,09 \$	31,12 \$	33,31 \$	35,64 \$
5	29,12 \$	31,17 \$	33,35 \$	35,70 \$	38,20 \$
6	31,22 \$	33,40 \$	35,75 \$	38,25 \$	40,93 \$
7	33,45 \$	35,79 \$	38,43 \$	40,99 \$	43,86 \$
8	35,86 \$	38,37 \$	41,06 \$	43,92 \$	47,01 \$
9	38,42 \$	41,12 \$	44,00 \$	47,08 \$	50,37 \$
10	40,93 \$	44,06 \$	47,15 \$	50,45 \$	53,99 \$
11	44,12 \$	47,22 \$	50,53 \$	54,07 \$	57,85 \$
12	47,28 \$	50,61 \$	54,15 \$	57,94 \$	62,01 \$
13	50,68 \$	54,24 \$	58,04 \$	62,10 \$	66,45 \$

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;
- Sur présentation de pièces justificatives, l'Employeur rembourse au salarié qui revient une deuxième (2^e) année et après le coût requis pour maintenir la qualification exigée par l'Employeur.

Le taux horaire est celui prévu au tableau « A-2 ».

Protection en cas de hausse du salaire minimum

- Lorsque le taux le moins élevé qui apparaît à l'Annexe « A-2 » est à moins de cent deux pour cent (102 %) du taux en vigueur du salaire minimum tel que décrété par le gouvernement du Québec, l'écart en cents entre cent deux pour cent (102 %) du salaire minimum et le taux le moins élevé de l'annexe est ajouté au taux minimum indiqué à l'Annexe « A-2 ». Tous les autres taux sont majorés de la moitié de cet écart.

Pour les heures effectuées entre la fête des Patriotes et la fête du Travail, le poste de « Préposé(e) au tennis » sera assujéti aux taux horaires stipulés à l'Annexe « A-2 » Emploi étudiant,

2026				
Poste	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année	4 ^e année
Moniteur(trice)	17,69 \$	18,35 \$	18,82 \$	19,53 \$
Sauveteur(euse) piscine*	17,26 \$	17,47 \$	17,78 \$	17,86 \$
Sauveteur(euse) pataugeoire*	17,26 \$	17,47 \$	17,78 \$	17,86 \$
Caissier(ière)	17,26 \$	17,47 \$	17,78 \$	17,86 \$
Coordonnateur(trice) adjointe camp de jour*	18,05 \$	18,79 \$	19,50 \$	20,28 \$
Moniteur(trice) de camp de jour*	17,26 \$	17,47 \$	17,78 \$	17,86 \$
Préposé au tennis	17,26 \$	17,47 \$	17,78 \$	17,86 \$
Coordonnateur(trice) tennis	22,10 \$	23,09 \$	24,27 \$	25,46 \$

* En raison des difficultés de recrutement associées à ces emplois, l'employeur verse une prime de 1,50 \$ l'heure aux salariés visés.

2027				
Poste	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année	4 ^e année
Moniteur(trice)	18,27 \$	18,94 \$	19,43 \$	20,17 \$
Sauveteur(euse) piscine*	17,83 \$	18,04 \$	18,36 \$	18,44 \$
Sauveteur(euse) pataugeoire*	17,83 \$	18,04 \$	18,36 \$	18,44 \$
Caissier(ière)	17,83 \$	18,04 \$	18,36 \$	18,44 \$
Coordonnateur(trice) adjointe camp de jour*	18,64 \$	19,40 \$	20,14 \$	20,94 \$
Moniteur(trice) de camp de jour*	17,83 \$	18,04 \$	18,36 \$	18,44 \$
Préposé au tennis	17,83 \$	18,04 \$	18,36 \$	18,44 \$
Coordonnateur(trice) tennis	22,82 \$	23,85 \$	25,06 \$	26,29 \$

2028				
Poste	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année	4 ^e année
Moniteur(trice)	18,86 \$	19,56 \$	20,06 \$	20,82 \$
Sauveteur(euse) piscine*	18,40 \$	18,63 \$	18,96 \$	19,04 \$
Sauveteur(euse) pataugeoire*	18,40 \$	18,63 \$	18,96 \$	19,03 \$
Caissier(ière)	18,40 \$	18,63 \$	18,96 \$	19,04 \$
Coordonnateur(trice) adjointe camp de jour*	19,24 \$	20,03 \$	20,79 \$	21,62 \$
Moniteur(trice) de camp de jour*	18,40 \$	18,63 \$	18,96 \$	19,03 \$
Préposé au tennis	18,40 \$	18,63 \$	18,96 \$	19,03 \$
Coordonnateur(trice) tennis	23,56 \$	24,62 \$	25,87 \$	27,14 \$

2029				
Poste	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année	4 ^e année
Moniteur(trice)	19,47 \$	20,19 \$	20,71 \$	21,50 \$
Sauveteur(euse) piscine*	19,00 \$	19,23 \$	19,58 \$	19,66 \$
Sauveteur(euse) pataugeoire*	19,00 \$	19,23 \$	19,57 \$	19,65 \$
Caissier(ière)	19,00 \$	19,23 \$	19,58 \$	19,66 \$
Coordonnateur(trice) adjointe camp de jour*	19,87 \$	20,68 \$	21,47 \$	22,32 \$
Moniteur(trice) de camp de jour*	19,00 \$	19,23 \$	19,57 \$	19,65 \$
Préposé au tennis	19,00 \$	19,23 \$	19,57 \$	19,65 \$
Coordonnateur(trice) tennis	24,32 \$	25,42 \$	26,71 \$	28,02 \$

* En raison des difficultés de recrutement associées à ces emplois, l'employeur verse une prime de 1,50 \$ l'heure aux salariés visés.

2030				
Poste	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année	4 ^e année
Moniteur(trice)	20,11 \$	20,85 \$	21,39 \$	22,20 \$
Sauveteur(euse) piscine*	19,62 \$	19,86 \$	20,21 \$	20,30 \$
Sauveteur(euse) pataugeoire*	19,62 \$	19,86 \$	20,21 \$	20,29 \$
Caissier(ière)	19,62 \$	19,86 \$	20,21 \$	20,30 \$
Coordonnateur(trice) adjointe camp de jour*	20,51 \$	21,35 \$	22,16 \$	23,05 \$
Moniteur(trice) de camp de jour*	19,62 \$	19,86 \$	20,21 \$	20,29 \$
Préposé au tennis	19,62 \$	19,86 \$	20,21 \$	20,29 \$
Coordonnateur(trice) tennis	25,11 \$	26,25 \$	27,58 \$	28,93 \$

2031				
Poste	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année	4 ^e année
Moniteur(trice)	20,91 \$	21,68 \$	22,24 \$	23,09 \$
Sauveteur(euse) piscine*	20,40 \$	20,65 \$	21,02 \$	21,11 \$
Sauveteur(euse) pataugeoire*	20,40 \$	20,65 \$	21,02 \$	21,10 \$
Caissier(ière)	20,40 \$	20,65 \$	21,02 \$	21,11 \$
Coordonnateur(trice) adjointe camp de jour*	21,33 \$	22,21 \$	23,05 \$	23,97 \$
Moniteur(trice) de camp de jour*	20,40 \$	20,65 \$	21,02 \$	21,10 \$
Préposé au tennis	20,40 \$	20,65 \$	21,02 \$	21,10 \$
Coordonnateur(trice) tennis	26,12 \$	27,30 \$	28,68 \$	30,09 \$

* En raison des difficultés de recrutement associées à ces emplois, l'employeur verse une prime de 1,50 \$ l'heure aux salariés visés.

ANNEXE « B » – CAHIER DES EMPLOIS ET LISTE DES EMPLOIS

Les emplois actuels sont les suivants :

Groupe de traitement	Emplois
1	• Préposé au tennis
2	• Commis de bureau
3	
4	• Moniteur spécialisé
5	• Gérant(e) adjoint(e) de piscine
6	• Préposé(e) au secrétariat • Agent(e) de bureau
7	• Gérant de piscine • Coordonnateur camp de jour
8	• Agent(e) à la sécurité publique • Secrétaire d'unité administrative
9	• Technicien(ne) à la paie • Préposé(e) à l'accueil et aux recettes et à l'urbanisme
10	• Inspecteur(trice) des bâtiments • Lieutenant(e) à la sécurité publique • Technicien(ne) de bureau-travaux publics
11	• Technicien(ne) en géomatique
12	• Technicien(ne) en gestion d'inventaire et magasinier
13	• Agent(e) des finances • Capitaine-sécurité publique • Technicien(ne) en approvisionnement • Technicien(ne) à l'inspection des bâtiments • Technicien(ne) en sécurité civile et en prévention santé-sécurité

ANNEXE « C » – DROIT DE RAPPEL DES SALARIÉS AUXILIAIRES

Droit de rappel

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

Procédure de rappel

- a) Le rappel au travail est effectué par ancienneté parmi les salariés respectant les exigences normalisées du poste à pourvoir;
- b) Le salarié doit informer l'Employeur du moyen (répondeur, téléavertisseur, cellulaire, courriel, etc.) par lequel il souhaite être joint et lui fournit ses coordonnées;
- c) À moins qu'il s'agisse d'un besoin immédiat, c'est-à-dire pour le jour même, l'Employeur doit tenter de recontacter le salarié dans un délai de vingt-quatre (24) heures. À défaut de réponse ou de 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 de 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 » – SERVICE DE STAGIAIRES

L'Employeur peut recourir, pour une période prédéterminée, aux 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 ces stagiaires ne peut avoir pour effet de licencier ou éviter le rappel d'un salarié dont le nom figure à la liste de rappel.

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.

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 (3e) 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 sa quatrième (4e) 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 (5e) session au CEGEP,

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

ANNEXE « E » – LISTE D'ANCIENNETÉ

Les salariés suivants sont au service de l'Employeur en date de la signature de la convention collective.

Liste d'ancienneté fournie au syndical lors de la signature de la présente convention collective. La liste d'anciennetés devra être envoyé avant le 31 janvier de la nouvelle année

ANNEXE « F » – 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, les dates ou les fréquences ainsi que d'autres renseignements y soient notés, les textes de la convention collective priment.

Article de référence	Description	Date	Fréquence	Renseignements à fournir
2,01 e)	Liste des salariés étudiants	30 mai, 30 juin et 31 juillet	Chaque année	Nom
4,03 b)	Liste des stagiaires		Ponctuel	Nom et durée d'emploi
5,03	Liste de cotisations syndicales	15 jours de la fin du mois	Mensuel	Nom du salarié, numéro d'employé, salaire gagné, retenue effectuée
6,04	Liste des salariés auxiliaires	Lors de l'embauche ou départ	Ponctuel	L'embauche ou départ
7,05 b)	Plainte de harcèlement	Dès la connaissance de l'événement	Ponctuel	Toutes les informations pertinentes
9	Structure administrative	30 jours après la signature Avant le 31 janvier	Annuel ou 30 jours avant modification	Organigramme
15,03	Accident du travail ou maladie professionnelle	15 jours de la fin du mois	Mensuel	Toutes les informations pertinentes
16	Mesures disciplinaires et administratives	5 jours de la remise au salarié	Ponctuel	Motifs et faits reprochés
17	Horaire particulier		Ponctuel	Horaire, salarié visé
18,04	Liste ancienneté	31 janvier	Annuel	Nom, titre d'emploi, date d'ancienneté
18,05	Salarié hors unité		Ponctuel	Nom, raison, durée
19,01	Abolition de poste	60 jours de la vacance	Ponctuel	Avis d'abolition
19,02 e)	Liste de candidatures	5 jours après l'affichage	Ponctuel	Noms des candidats, date d'ancienneté
19,02 f)	Avis de nomination	10 jours après le comblement	Ponctuel	Noms du candidat, date d'ancienneté
19,08 b)	Retour au poste d'origine	Avant 30 jours en poste	Ponctuel	Nom du salarié, motifs et date réintégration
19,09	Liste des mouvements de main-d'œuvre,		Mensuel	

19,09	Registre de poste	Entre le 1 ^{er} janvier et le 15 janvier Entre le 1 ^{er} septembre et le 15 septembre		Liste des postes et titulaires
19,09	Abolition de poste ou d'emploi		Ponctuel	
20,05	Modification ou création d'emploi		Ponctuel	Description du poste, exigences normalisées et groupe de traitement
30,01	Contrat d'assurances	30 jours après la signature		Copie du contrat
37,03	Changements techniques ou technologiques		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 « G » – FORMULAIRE D'ABSENCE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

ANNEXE « H » – UNIFORMES

Les vêtements fournis aux agent(e)s de sécurité publique et au lieutenant sont :

- quatre (4) chemises à manches longues;
- quatre (4) chemises à manches courtes;
- trois (3) cravates ou deux (2) cols roulés;
- deux (2) pantalons d'été;
- deux (2) pantalons d'hiver;
- ceinture en cuir;
- un (1) veston de printemps tous les deux (2) ans ou au besoin;
- un (1) foulard;
- une (1) paire de gants d'hiver en cuir;
- deux (2) paires de souliers ou deux (2) paires de bottes ou une (1) paire de chaque;
- une (1) paire de couvre-chaussures;
- une (1) casquette;
- Vestes modèle Hybride niveau 2 si indisponible un gilet niveau 3 sera fourni. Le remplacement s'effectuera progressivement, à mesure que les gilets actuels atteindront leur date de remplacement.

Et, au besoin, les vêtements suivants :

- un (1) manteau de pluie;
- un (1) manteau d'hiver;
- un (1) chapeau en simili fourrure;
- un (1) support de radio;
- une (1) paire de menottes avec étui;
- un (1) PR-24 avec support.

Pour les patrouilleurs (euses) en vélo les vêtements sont :

- deux (2) pantalons courts adaptés;
- deux (2) chemises à manches courtes (uniquement pour le nouveau salarié);
- une (1) paire de gants;
- une (1) paire de souliers;
- un (1) casque.

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.

Vêtements d'été : livraison vers le 1^{er} mai de chaque année;

Vêtements d'hiver : livraison vers le 1^{er} octobre de chaque année.

ANNEXE « I » – POLITIQUE DE COMBINAISON DE SCOLARITÉ ET D'EXPÉRIENCE

Article I-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.

I-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 détenir ce diplôme d'études secondaires.

I-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,

I-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.

I-1,04

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

I-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].

I-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.

I-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.

I-1,08

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

Article I-2 Modalités d'application

Scolarité / Expérience Emploi postulé	Compensation
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 « J » – PLAN D'ÉVALUATION DES EMPLOIS – ÉQUITÉ SALARIALE; FONCTIONNAIRES
COLS BLANCS - SCFP**

ANNEXE « K » – LETTRES D'ENTENTE EN VIGUEUR

Lettre d'entente H-2017-001

ANNEXE « L » – BONI D'ANCIENNETÉ

Tout salarié embauché reçoit le ou vers le milieu de décembre de chacune des années de la convention, un boni d'ancienneté réparti comme suit :

- a) Après cinq (5) ans de service continu avec la Ville : cinquante-trois dollars et quatre-vingt-quinze cents (53,95 \$);
- b) Après dix (10) ans de service continu avec la Ville : cent sept dollars et quatre-vingt-dix cents (107,90 \$);
- c) Après quinze (15) ans de service continu avec la Ville : cent soixante et un dollars et quatre-vingt-cinq cents (161,85 \$);
- d) Après vingt (20) ans de service continu avec la Ville : deux cent quinze dollars et quatre-vingt cents (215,80 \$);
- e) Après vingt-cinq (25) ans de service continu avec la Ville : deux cent soixante-neuf dollars et soixante et quinze cents (269,75 \$).

Tout salarié qui quitte le service recevra le boni d'ancienneté ci-haut mentionné proportionnellement au nombre de mois qu'il a travaillé au cours de l'année donnant droit à ce boni. Les bonis seront augmentés à compter du 1^{er} janvier 2027, conformément aux augmentations prévues à l'article 33.01.

ANNEXE « M » - EXEMPLE D'HORAIRE DE TRAVAIL POUR LES SALARIÉS TRAVAILLANT À LA SÉCURITÉ PUBLIQUE (À TITRE INDICATIF)

Semaine 1	7 h à 15 h	12 h à 22 h	22 h à 8 h
Lundi	A + Lieutenant	C	AUX-1
Mardi	A + Lieutenant	C	F
Mercredi	A + Lieutenant	C + D	F
Jeudi	A + Lieutenant	C + D + B	E + F
Vendredi	A + Lieutenant	D + B	E + F
Samedi	AUX-1	D + B	E
Dimanche	AUX-1	B	E

Semaine 2	7 h à 15 h	12 h à 22 h	22 h à 8 h
Lundi	A + Lieutenant	C	F
Mardi	A + Lieutenant	C	F
Mercredi	A + Lieutenant	C + B	F + E
Jeudi	Lieutenant	C + B + D	F + E
Vendredi	Lieutenant	D + B	AUX-1 + E
Samedi	A	D + B	AUX-1 + E
Dimanche	A	D	AUX-1

Semaine 2	7 h à 15 h	12 h à 22 h	22 h à 8 h
Lundi	A + Lieutenant	B	AUX-1
Mardi	A + Lieutenant	B	E
Mercredi	A + Lieutenant	C + D	E
Jeudi	A + Lieutenant	C + D + B	E + F
Vendredi	Lieutenant	C + D + B	E + F
Samedi	AUX-1	C + D	F
Dimanche	A	AUX-1	F

ENTENTE H-2017-0001 INTERVENUE ENTRE LA VILLE DE HAMPSTEAD ET LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE MONTRÉAL (SCFP)

Considérant les négociations intervenues entre les parties à la convention collective applicable pour la période du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2025;

Considérant l'entente de principe intervenue le 29 juin 2017.

Les parties s'entendent sur ce qui suit :

Malgré les dispositions de l'article 29 – *Augmentation d'échelon*, à compter du 1^{er} janvier 2018, les salariés occupant les emplois suivants seront assujettis à un avancement d'un demi-échelon (1/2) le premier jour de la période de paie qui suit celui où ils ont travaillé neuf cent dix (910) heures, selon le cas, depuis leur nomination ou depuis leur dernier avancement d'échelon :

- Préposé au tennis;
- Moniteur spécialisé;
- Gérant(e) adjoint(e) de piscine;
- Gérant(e) de piscine;
- Coordonnateur(trice) camp de jour,

a) Sommaire de la structure salariale à compter du 1^{er} janvier 2018

Emploi	Échelons								
	Min	0,5	1	1,5	2	2,5	3	3,5	Max
Préposé(e) au tennis	15,30 \$	15,83 \$	16,37 \$	16,94 \$	17,52 \$	18,12 \$	18,75 \$	19,39 \$	20,06 \$
Moniteur(trice) spécialisé(e)	18,83 \$	19,48 \$	20,15 \$	20,84 \$	21,56 \$	22,31 \$	23,07 \$	23,87 \$	24,69 \$
Gérant(e) adjoint(e) à la piscine	20,18 \$	20,88 \$	21,59 \$	22,34 \$	23,11 \$	23,90 \$	24,73 \$	25,58 \$	26,46 \$
Gérant(e) de piscine	23,18 \$	23,98 \$	24,80 \$	25,66 \$	26,54 \$	27,45 \$	28,40 \$	29,38 \$	30,39 \$
Coodonnateur(trice) camp de jour	23,18 \$	23,98 \$	24,80 \$	25,66 \$	26,54 \$	27,45 \$	28,40 \$	29,38 \$	30,39 \$

b) Sommaire de la structure salariale à compter du 1^{er} janvier 2019

Emploi	Échelons								
	Min	0,5	1	1,5	2	2,5	3	3,5	Max
Préposé(e) au tennis	15,60 \$	16,14 \$	16,70 \$	17,27 \$	17,87 \$	18,48 \$	19,12 \$	19,78 \$	20,46 \$
Moniteur(trice) spécialisé(e)	19,21 \$	19,87 \$	20,55 \$	21,26 \$	21,99 \$	22,75 \$	23,54 \$	24,35 \$	25,18 \$
Gérant(e) adjoint(e) à la piscine	20,58 \$	21,29 \$	22,03 \$	22,79 \$	23,57 \$	24,38 \$	25,22 \$	26,09 \$	26,99 \$
Gérant(e) de piscine	23,64 \$	24,45 \$	25,30 \$	26,17 \$	27,07 \$	28,00 \$	28,97 \$	29,97 \$	31,00 \$
Coodonnateur(trice) camp de jour	23,64 \$	24,45 \$	25,30 \$	26,17 \$	27,07 \$	28,00 \$	28,97 \$	29,97 \$	31,00 \$

c) Sommaire de la structure salariale à compter du 1^{er} janvier 2020

Emploi	Échelons								
	Min	0,5	1	1,5	2	2,5	3	3,5	Max
Préposé(e) au tennis	15,92 \$	16,47 \$	17,03 \$	17,62 \$	18,23 \$	18,85 \$	19,50 \$	20,18 \$	20,87 \$
Moniteur(trice) spécialisé(e)	19,59 \$	20,27 \$	20,96 \$	21,69 \$	22,43 \$	23,21 \$	24,01 \$	24,83 \$	25,69 \$
Gérant(e) adjoint(e) à la piscine	21,00 \$	21,72 \$	22,47 \$	23,24 \$	24,04 \$	24,87 \$	25,73 \$	26,61 \$	27,53 \$
Gérant(e) de piscine	24,11 \$	24,94 \$	25,80 \$	26,69 \$	27,61 \$	28,56 \$	29,55 \$	30,57 \$	31,62 \$
Coodonnateur(trice) camp de jour	24,11 \$	24,94 \$	25,80 \$	26,69 \$	27,61 \$	28,56 \$	29,55 \$	30,57 \$	31,62 \$

d) Sommaire de la structure salariale à compter du 1^{er} janvier 2021

Emploi	Échelons								
	Min	0,5	1	1,5	2	2,5	3	3,5	Max
Préposé(e) au tennis	16,24 \$	16,79 \$	17,37 \$	17,97 \$	18,59 \$	19,23 \$	19,89 \$	20,58 \$	21,29 \$
Moniteur(trice) spécialisé(e)	19,98 \$	20,67 \$	21,38 \$	22,12 \$	22,88 \$	23,67 \$	24,49 \$	25,33 \$	26,20 \$
Gérant(e) adjoint(e) à la piscine	21,42 \$	22,15 \$	22,92 \$	23,71 \$	24,52 \$	25,37 \$	26,24 \$	27,15 \$	28,08 \$
Gérant(e) de piscine	24,60 \$	25,44 \$	26,32 \$	27,23 \$	28,16 \$	29,13 \$	30,14 \$	31,18 \$	32,25 \$
Coodonnateur(trice) camp de jour	24,60 \$	25,44 \$	26,32 \$	27,23 \$	28,16 \$	29,13 \$	30,14 \$	31,18 \$	32,25 \$

e) Sommaire de la structure salariale à compter du 1^{er} janvier 2022

Emploi	Échelons								
	Min	0,5	1	1,5	2	2,5	3	3,5	Max
Préposé(e) au tennis	16,60 \$	17,17 \$	17,76 \$	18,38 \$	19,01 \$	19,66 \$	20,34 \$	21,04 \$	21,77 \$
Moniteur(trice) spécialisé(e)	20,43 \$	21,14 \$	21,86 \$	22,62 \$	23,40 \$	24,20 \$	25,04 \$	25,90 \$	26,79 \$
Gérant(e) adjoint(e) à la piscine	21,90 \$	22,65 \$	23,43 \$	24,24 \$	25,07 \$	25,94 \$	26,83 \$	27,76 \$	28,71 \$
Gérant(e) de piscine	25,15 \$	26,02 \$	26,91 \$	27,84 \$	28,80 \$	29,79 \$	30,82 \$	31,88 \$	32,98 \$
Coodonnateur(trice) camp de jour	25,15 \$	26,02 \$	26,91 \$	27,84 \$	28,80 \$	29,79 \$	30,82 \$	31,88 \$	32,98 \$

f) Sommaire de la structure salariale à compter du 1^{er} janvier 2023

Emploi	Échelons								
	Min	0,5	1	1,5	2	2,5	3	3,5	Max
Préposé(e) au tennis	17,02 \$	17,60 \$	18,21 \$	18,84 \$	19,48 \$	20,16 \$	20,85 \$	21,57 \$	22,31 \$
Moniteur(trice) spécialisé(e)	20,94 \$	21,66 \$	22,41 \$	23,18 \$	23,98 \$	24,81 \$	25,66 \$	26,55 \$	27,46 \$
Gérant(e) adjoint(e) à la piscine	22,44 \$	23,22 \$	24,02 \$	24,85 \$	25,70 \$	26,59 \$	27,50 \$	28,45 \$	29,43 \$
Gérant(e) de piscine	25,78 \$	26,67 \$	27,58 \$	28,53 \$	29,52 \$	30,53 \$	31,59 \$	32,67 \$	33,80 \$
Coodonnateur(trice) camp de jour	25,78 \$	26,67 \$	27,58 \$	28,53 \$	29,52 \$	30,53 \$	31,59 \$	32,67 \$	33,80 \$

g) Sommaire de la structure salariale à compter du 1^{er} janvier 2024

Emploi	Échelons								
	Min	0,5	1	1,5	2	2,5	3	3,5	Max
Préposé(e) au tennis	17,48 \$	18,09 \$	18,71 \$	19,35 \$	20,02 \$	20,71 \$	21,42 \$	22,16 \$	22,93 \$
Moniteur(trice) spécialisé(e)	21,52 \$	22,26 \$	23,03 \$	23,82 \$	24,64 \$	25,49 \$	26,37 \$	27,28 \$	28,22 \$
Gérant(e) adjoint(e) à la piscine	23,06 \$	23,86 \$	24,68 \$	25,53 \$	26,41 \$	27,32 \$	28,26 \$	29,23 \$	30,24 \$
Gérant(e) de piscine	26,49 \$	27,40 \$	28,34 \$	29,32 \$	30,33 \$	31,37 \$	32,46 \$	33,57 \$	34,73 \$
Coodonnateur(trice) camp de jour	26,49 \$	27,40 \$	28,34 \$	29,32 \$	30,33 \$	31,37 \$	32,46 \$	33,57 \$	34,73 \$

h) Sommaire de la structure salariale à compter du 1^{er} janvier 2025

Emploi	Échelons								
	Min	0,5	1	1,5	2	2,5	3	3,5	Max
Préposé(e) au tennis	18,01 \$	18,63 \$	19,27 \$	19,93 \$	20,62 \$	21,33 \$	22,07 \$	22,83 \$	23,61 \$
Moniteur(trice) spécialisé(e)	22,16 \$	22,93 \$	23,72 \$	24,54 \$	25,38 \$	26,26 \$	27,16 \$	28,10 \$	29,06 \$
Gérant(e) adjoint(e) à la piscine	23,75 \$	24,57 \$	25,42 \$	26,29 \$	27,20 \$	28,14 \$	29,11 \$	30,11 \$	31,15 \$
Gérant(e) de piscine	27,28 \$	28,22 \$	29,19 \$	30,20 \$	31,24 \$	32,32 \$	33,43 \$	34,58 \$	35,77 \$
Coodonnateur(trice) camp de jour	27,28 \$	28,22 \$	29,19 \$	30,20 \$	31,24 \$	32,32 \$	33,43 \$	34,58 \$	35,77 \$

Sous réserve de la *Loi sur l'équité salariale*, les parties conviennent que le poste de « Préposé(e) au tennis » sera assujéti aux taux horaires stipulés dans cette lettre d'entente seulement pour les heures effectuées à l'extérieur de la période comprise entre la fête des Patriotes et la fête du Travail, Pour les heures effectuées entre la fête des Patriotes et la fête du Travail, le poste de « Préposé(e) au tennis » sera assujéti aux taux horaires stipulés à l'Annexe « A-2 » Emploi étudiant.

a) Sommaire de la structure salariale à compter du 1^{er} janvier 2026

Emploi	Échelons								
	Min	0,5	1	1,5	2	2,5	3	3,5	Max
Préposé(e) au tennis	18,69 \$	19,33 \$	19,99 \$	20,68 \$	21,39 \$	22,13 \$	22,90 \$	23,69 \$	24,50 \$
Moniteur(trice) spécialisé(e)	22,99 \$	23,79 \$	24,61 \$	25,46 \$	26,33 \$	27,24 \$	28,18 \$	29,15 \$	30,15 \$
Gérant(e) adjoint(e) à la piscine	24,64 \$	25,49 \$	26,37 \$	27,28 \$	28,22 \$	29,20 \$	30,20 \$	31,24 \$	32,32 \$
Gérant(e) de piscine	28,30 \$	29,28 \$	30,28 \$	31,33 \$	32,41 \$	33,53 \$	34,68 \$	35,88 \$	37,11 \$
Coodonnateur(trice) camp de jour	28,30 \$	29,28 \$	30,28 \$	31,33 \$	32,41 \$	33,53 \$	34,68 \$	35,88 \$	37,11 \$

b) Sommaire de la structure salariale à compter du 1^{er} janvier 2027

Emploi	Échelons								
	Min	0,5	1	1,5	2	2,5	3	3,5	Max
Préposé(e) au tennis	19,29 \$	19,96 \$	20,64 \$	21,35 \$	22,09 \$	22,85 \$	23,64 \$	24,46 \$	25,29 \$
Moniteur(trice) spécialisé(e)	23,74 \$	24,56 \$	25,41 \$	26,29 \$	27,19 \$	28,13 \$	29,09 \$	30,10 \$	31,13 \$
Gérant(e) adjoint(e) à la piscine	25,44 \$	26,32 \$	27,23 \$	28,16 \$	29,14 \$	30,14 \$	31,18 \$	32,25 \$	33,37 \$
Gérant(e) de piscine	29,22 \$	30,23 \$	31,27 \$	32,35 \$	33,46 \$	34,62 \$	35,81 \$	37,04 \$	38,32 \$
Coodonnateur(trice) camp de jour	29,22 \$	30,23 \$	31,27 \$	32,35 \$	33,46 \$	34,62 \$	35,81 \$	37,04 \$	38,32 \$

c) Sommaire de la structure salariale à compter du 1^{er} janvier 2028

Emploi	Échelons								
	Min	0,5	1	1,5	2	2,5	3	3,5	Max
Préposé(e) au tennis	19,92 \$	20,61 \$	21,31 \$	22,04 \$	22,81 \$	23,59 \$	24,41 \$	25,25 \$	26,11 \$
Moniteur(trice) spécialisé(e)	24,51 \$	25,36 \$	26,24 \$	27,14 \$	28,07 \$	29,04 \$	30,04 \$	31,08 \$	32,14 \$
Gérant(e) adjoint(e) à la piscine	26,27 \$	27,18 \$	28,12 \$	29,08 \$	30,08 \$	31,12 \$	32,20 \$	33,30 \$	34,45 \$
Gérant(e) de piscine	30,17 \$	31,21 \$	32,29 \$	33,40 \$	34,55 \$	35,75 \$	36,97 \$	38,25 \$	39,56 \$
Coodonnateur(trice) camp de jour	30,17 \$	31,21 \$	32,29 \$	33,40 \$	34,55 \$	35,75 \$	36,97 \$	38,25 \$	39,56 \$

d) Sommaire de la structure salariale à compter du 1^{er} janvier 2029

Emploi	Échelons								
	Min	0,5	1	1,5	2	2,5	3	3,5	Max
Préposé(e) au tennis	20,57 \$	21,28 \$	22,01 \$	22,76 \$	23,55 \$	24,36 \$	25,20 \$	26,07 \$	26,96 \$
Moniteur(trice) spécialisé(e)	25,31 \$	26,19 \$	27,09 \$	28,02 \$	28,98 \$	29,99 \$	31,02 \$	32,09 \$	33,19 \$
Gérant(e) adjoint(e) à la piscine	27,12 \$	28,06 \$	29,03 \$	30,02 \$	31,06 \$	32,14 \$	33,24 \$	34,39 \$	35,57 \$
Gérant(e) de piscine	31,15 \$	32,23 \$	33,33 \$	34,49 \$	35,68 \$	36,91 \$	38,18 \$	39,49 \$	40,85 \$
Coodonnateur(trice) camp de jour	31,15 \$	32,23 \$	33,33 \$	34,49 \$	35,68 \$	36,91 \$	38,18 \$	39,49 \$	40,85 \$

e) Sommaire de la structure salariale à compter du 1^{er} janvier 2030

Emploi	Échelons								
	Min	0,5	1	1,5	2	2,5	3	3,5	Max
Préposé(e) au tennis	21,24 \$	21,97 \$	22,72 \$	23,50 \$	24,31 \$	25,15 \$	26,02 \$	26,92 \$	27,84 \$
Moniteur(trice) spécialisé(e)	26,13 \$	27,04 \$	27,97 \$	28,93 \$	29,93 \$	30,96 \$	32,02 \$	33,13 \$	34,26 \$
Gérant(e) adjoint(e) à la piscine	28,00 \$	28,97 \$	29,97 \$	31,00 \$	32,07 \$	33,18 \$	34,32 \$	35,50 \$	36,73 \$
Gérant(e) de piscine	32,17 \$	33,27 \$	34,42 \$	35,61 \$	36,83 \$	38,11 \$	39,42 \$	40,77 \$	42,18 \$
Coodonnateur(trice) camp de jour	32,17 \$	33,27 \$	34,42 \$	35,61 \$	36,83 \$	38,11 \$	39,42 \$	40,77 \$	42,18 \$

f) Sommaire de la structure salariale à compter du 1^{er} janvier 2031

Emploi	Échelons								
	Min	0,5	1	1,5	2	2,5	3	3,5	Max
Préposé(e) au tennis	22,08 \$	22,85 \$	23,63 \$	24,44 \$	25,29 \$	26,16 \$	27,06 \$	28,00 \$	28,95 \$
Moniteur(trice) spécialisé(e)	27,17 \$	28,12 \$	29,09 \$	30,09 \$	31,12 \$	32,20 \$	33,31 \$	34,46 \$	35,64 \$
Gérant(e) adjoint(e) à la piscine	29,12 \$	30,13 \$	31,17 \$	32,24 \$	33,35 \$	34,51 \$	35,70 \$	36,92 \$	38,20 \$
Gérant(e) de piscine	33,45 \$	34,60 \$	35,79 \$	37,03 \$	38,31 \$	39,63 \$	40,99 \$	42,40 \$	43,86 \$
Coodonnateur(trice) camp de jour	33,45 \$	34,60 \$	35,79 \$	37,03 \$	38,31 \$	39,63 \$	40,99 \$	42,40 \$	43,86 \$



HAMPSTEAD

Ville de Hampstead

5569, Chemin Queen-Mary
Hampstead (Québec) H3X 1W5
Téléphone : 514 369-8200
hampstead.qc.ca



Le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP)

8790, avenue du Parc,
Montréal (Québec) H2N 1Y6
Téléphone : 514 842-9463
sfmm429.qc.ca