

CONVENTION COLLECTIVE

intervenue le 6 septembre 2017

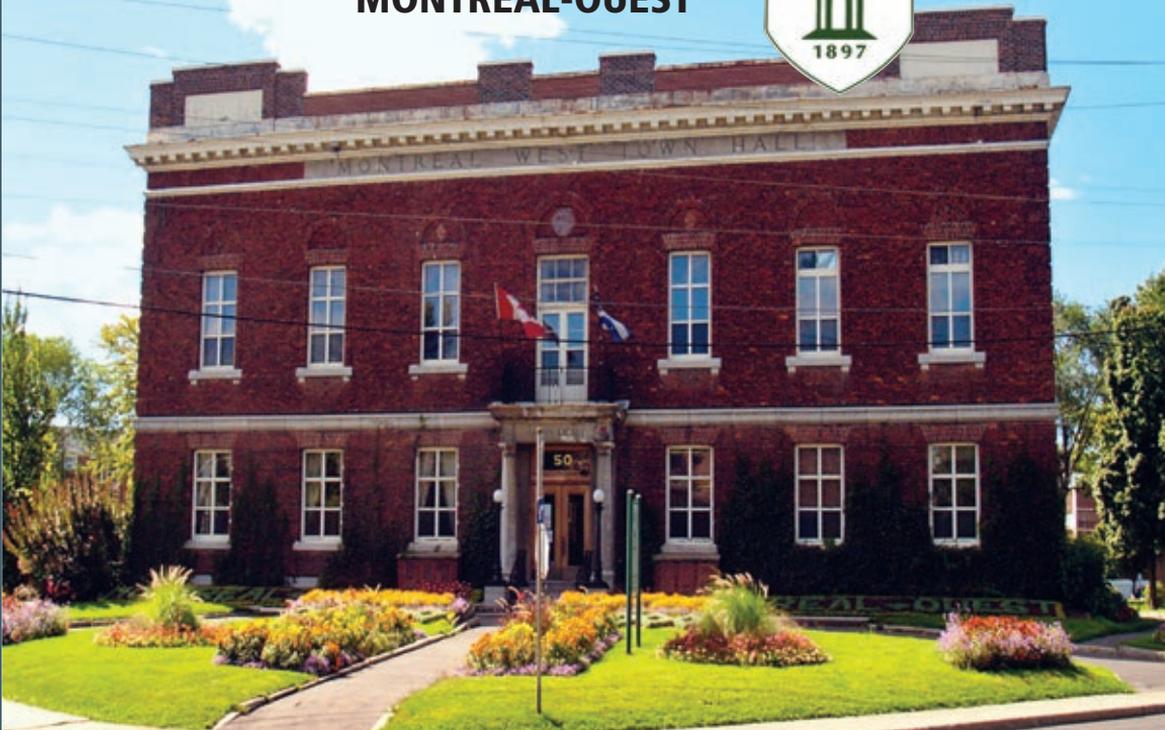
entre le

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



et la

**VILLE DE
MONTRÉAL-OUEST**



pour la période comprise entre
le 1^{er} janvier 2015 et le 31 décembre 2022



**CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL**

ENTRE

LA VILLE DE MONTRÉAL-OUEST

ET

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

COLS BLANCS

EN VIGUEUR

**Du 1^{er} janvier 2015
au 31 décembre 2022**

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET PARTENARIAT	1
ARTICLE 2	DÉFINITION DES EXPRESSIONS	1
ARTICLE 3	DROITS DE LA DIRECTION	5
ARTICLE 4	ACCREDITATION SYNDICALE ET CHAMP D'APPLICATION.....	5
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL, INFORMATIONS ET LIBÉRATIONS SYNDICALES	6
ARTICLE 6	STATUT	10
ARTICLE 7	RESPECT DE LA PERSONNE.....	11
ARTICLE 8	DROITS ACQUIS.....	13
ARTICLE 9	STRUCTURE ADMINISTRATIVE	13
ARTICLE 10	TRAVAIL À FORFAIT	13
ARTICLE 11	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	14
ARTICLE 12	AIDE JUDICIAIRE	14
ARTICLE 13	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL.....	15
ARTICLE 14	AFFICHAGE SYNDICAL	15
ARTICLE 15	SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL.....	16
ARTICLE 16	MESURES DISCIPLINAIRES.....	19
ARTICLE 17	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL	20
ARTICLE 18	ANCIENNETÉ.....	22
ARTICLE 19	MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE.....	24
ARTICLE 20	DESCRIPTIONS, ÉVALUATIONS DES EMPLOIS ET ASSIGNATIONS	29
ARTICLE 21	MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	32
ARTICLE 22	ARBITRAGE	34
ARTICLE 23	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE.....	36
ARTICLE 24	CRÉDIT D'HEURES DE MALADIE	37
ARTICLE 25	ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES	40
ARTICLE 26	VACANCES	40
ARTICLE 27	JOURS FÉRIÉS ET MOBILES.....	40

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 28	CONCILIATION VIE TRAVAIL.....	46
ARTICLE 29	AUGMENTATION D'ÉCHELON	60
ARTICLE 30	RÉGIMES D'ASSURANCE	62
ARTICLE 31	ALLOCATIONS DE DÉPENSES, FRAIS DE DÉPLACEMENT ET STATIONNEMENT	66
ARTICLE 32	PERFECTIONNEMENT	67
ARTICLE 33	TRAITEMENT	68
ARTICLE 34	VERSEMENT DU TRAITEMENT	72
ARTICLE 35	RÉGIME DE RENTES	73
ARTICLE 36	PROGRAMME CONJOINT D'AIDE AUX EMPLOYÉS ...	73
ARTICLE 37	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	74
ARTICLE 38	ANNEXES ET LETTRE D'ENTENTE	74
ARTICLE 39	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	75

TABLE DES MATIÈRES

ANNEXE « A-1 »	SOMMAIRE DE LA STRUCTURE SALARIALE PAR ANNÉE.....	77
ANNEXE « A-2 »	CONDITIONS DE TRAVAIL POUR LE SALARIÉ DIT ÉTUDIANT.....	85
ANNEXE « B »	CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES POUR LE SALARIÉ LIEUTENANT ET AGENT DE SÉCURITÉ PUBLIQUE	87
ANNEXE « C »	CONDITIONS DE TRAVAIL POUR LE SALARIÉ DIT STAGIAIRE	91
ANNEXE « D »	LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS.....	92
ANNEXE « E »	LISTE DES INFORMATIONS À FOURNIR AU SYNDICAT.....	93
ANNEXE « F »	FORMULAIRE D'ABSENCE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES.....	95
ANNEXE « G »	CAHIER DES DESCRIPTIONS D'EMPLOIS ET LISTES DES EMPLOIS.....	96
ANNEXE « H »	POLITIQUE DE COMBINAISON DE SCOLARITÉ ET D'EXPÉRIENCE	97
ANNEXE « I »	PLAN D'ÉVALUATION DES EMPLOIS	99
LETTRE D'ENTENTE N° 1	COTISATION ADDITIONNELLE DE L'EMPLOYEUR AU COÛT DE L'ASSURANCE COLLECTIVE	100
LETTRE D'ENTENTE N° 2	REMBOURSEMENT DES HEURES DE VACANCES PERDUES ET POSTE DE « RESPONSABLE DE L'URBANISME ».....	101

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

Conscientes de la nécessité d'améliorer l'efficacité de l'Employeur, les parties 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 Langue officielle

Le français est la seule langue officielle de la présente convention.

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 : le terme utilisé dans la convention collective signifie tout salarié au service de l'Employeur.
- b) Salarié permanent : désigne tout salarié dont le travail est requis dans le fonctionnement normal, ordinaire et ininterrompu des services réguliers assumés par l'Employeur, à condition que ce salarié ait complété soixante-quinze (75) jours de travail au service de l'Employeur.
- c) Salarié auxiliaire : signifie tout salarié embauché à ce titre pour :
 - 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 ;
 - 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.
- 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.
- e) Étudiant :** signifie tout salarié poursuivant des études dans des institutions scolaires reconnues et qui obtient un emploi couvert par le certificat d'accréditation et dont la période d'embauche est comprise entre le 1^{er} mai et le 30 septembre. Les conditions de travail le régissant sont prévues à l'annexe « A-2 ».

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

2.02 Ancienneté

La date d'ancienneté est utilisée notamment aux fins de promotion et du choix de la période des vacances. Pour le salarié régi par la convention collective, l'ancienneté s'exprime par la date de la dernière embauche comme salarié.

- a)** Lorsque deux (2) salariés ont la même date d'ancienneté, c'est l'ordre alphabétique qui établit la priorité. Cet ordre est inversé chaque année et la lettre « A » s'applique pour les années paires et la lettre « Z » s'applique pour les années impaires.
- b)** Ne constituent pas des interruptions de service :
- les absences temporaires avec ou sans traitement incluant la mise à pied de moins de douze (12) mois ;
 - une période d'invalidité ;
 - une période pendant laquelle le salarié n'est pas couvert par la présente convention collective sans quitter le service de l'Employeur.

2.03 Conjoints

Les personnes :

- a)** qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent ;

- b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ;
- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

2.04 Période d'essai

Période de travail pendant laquelle un salarié est embauché en vue d'obtenir sa permanence, s'il termine cette période à la satisfaction de l'Employeur. Pendant la période d'essai, le salarié est assujéti à toutes les dispositions de la convention collective et bénéficie de tous les avantages qui y sont prévus. Toutefois, il n'a pas droit à la procédure de grief concernant la terminaison de son emploi pendant cette période.

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 des jours ouvrables du mois.

2.06 Mutation

Signifie le passage par un salarié d'un poste à un autre appartenant au même emploi ou comportant le 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 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 un seul salarié.

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 jour férié ou un 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 servent à titre informatif sur l'organisation structurelle de l'Employeur à moins que les parties en conviennent autrement.

2.14 Traitement périodique

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

2.15 Mise en disponibilité

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

2.16 Exigences normalisées

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

ARTICLE 3 DROITS DE LA DIRECTION

3.01

Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur de gérer, de diriger, d'administrer ses affaires, d'engager, de promouvoir, de rétrograder, de suspendre ou de congédier ses salariés, en conformité avec la loi et ses obligations et non contraire aux stipulations de la présente convention collective.

3.02

Tout article de la présente convention qui est ou deviendrait en contradiction avec la législation du pays ou de la province est nul et non avenu, sans toutefois, pour cela, affecter la validité des autres dispositions de la 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 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

À l'exception des cas d'urgence, les personnes exclues de l'unité d'accréditation ne remplissent aucune fonction régie par la présente convention collective.

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 para-

graphe 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 dans la convention collective n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL, INFORMATIONS ET LIBÉRATIONS SYNDICALES

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 fixée par le Syndicat.

5.02 Adhésion au Syndicat

Tout nouveau salarié assujetti à la convention collective doit devenir membre du Syndicat dans les trente (30) jours de son embauche. Tout salarié qui est ou devient membre du Syndicat doit demeurer membre du Syndicat pendant toute la durée de la convention collective.

L'Employeur s'engage à faire parvenir au Syndicat, une fois par mois, la liste des nouveaux salariés. Cette liste doit comprendre le nom, la fonction ainsi que le statut des nouveaux salariés.

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

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

Le salarié, membre des comités ci-haut mentionnés ou de tout comité conjoint, 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 conjointe tenue pendant ses heures normales de travail doit en aviser son directeur de service au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance, sauf en cas d'urgence. Les rencontres conjointes 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.

Un représentant syndical ou un salarié qui s'absente pour activités syndicales 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 copie à son représentant syndical désigné.

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.

L'Employeur accorde un maximum de soixante-dix (70) heures d'absence cumulatives par année avec rémunération pour l'ensemble des salariés désignés par le Syndicat pour activités syndicales. Le solde maximum de la banque ne peut excéder cent (100) heures.

Après épuisement des jours d'absence prévus à cet alinéa, 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.

Tout salarié absent suivant une disposition de la présente convention collective ne perd aucun de ses droits prévus à la convention collective.

a) Élections syndicales

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 votation 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).

b) Griefs

Après entente avec le supérieur immédiat d'un salarié, un représentant syndical a le droit de rencontrer le ou les plaignants. La rencontre doit se faire à un endroit déterminé par le supérieur du salarié et est sans perte de rémunération. Ce droit doit être exercé de façon raisonnable.

c) Négociations, conciliation et rencontres conjointes

Au moment des rencontres de négociation, de conciliation ou de toute autre rencontre conjointe entre l'Employeur et le Syndicat, un seul représentant syndical (excluant les conseillers syndicaux du SCFP ainsi que les représentants du SFMM 429) peut assister aux réunions sans perte de rémunération. À la demande des parties, un second représentant syndical local pourra assister également auxdites réunions sans perte de rémunération. Les parties s'entendent pour établir avant le début de la prochaine négociation les modalités entourant la préparation avant et pendant la négociation.

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 son traitement et toutes les primes rattachées à son emploi à chaque période de paie.
2. L'Employeur prélève du chèque de paie du salarié libéré sa cotisation au régime de retraite.
3. La période de temps durant laquelle le salarié est libéré compte parmi ses années de service aux fins du régime de retraite et de l'ancienneté.
4. Le salarié libéré conserve ses droits à l'assurance salaire et à l'assurance vie collective et les droits de la convention collective, à l'exclusion du paiement des vacances, des jours fériés, des heures de congé mobile, des jours de congé mentionnés à l'alinéa 27.01 g) et de l'application des dispositions de l'article 19.
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, à la Régie des rentes du Québec (RRQ) et au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ;
 - le montant déboursé par l'Employeur pour l'assurance salaire, l'assurance vie et pour le Régime d'assurance maladie du Québec ;
 - le montant déboursé par l'Employeur pour l'assurance-emploi et pour la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec (CSST) ;
 - toute autre somme que l'Employeur serait appelé à payer en vertu d'une loi ;
- 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 soixante-quinze (75) jours de travail.

Ce salarié a droit aux avantages de la présente convention, sauf le droit de formuler un grief concernant les raisons de la terminaison de son emploi.

- b) Lors de son embauche à titre de salarié auxiliaire, ce dernier doit compléter une période d'essai de douze (12) mois pour pouvoir bénéficier de la présente convention collective. Pendant cette période, seules les dispositions suivantes s'appliquent :

- article 5, paragraphes 5.01 et 5.02 seulement
- article 12
- article 15
- article 17
- article 23
- article 31
- article 33
- article 34
- annexe « A-1 »
- annexe « B », point 7, s'il y a lieu.

Pour le reste les dispositions prévues aux lois et règlements s'appliquent.

Si le salarié auxiliaire obtient le statut de salarié permanent ou salarié à temps partiel en vertu des dispositions de la convention collective, l'Employeur reconnaîtra le nombre d'années de service de ce dernier à l'emploi de l'Employeur pour les fins de la détermination de sa position dans la structure salariale. Il est entendu qu'une année de service équivaut à douze (12) mois de travail.

6.03 Embauche de salariés auxiliaires

- a) L'Employeur peut pourvoir temporairement un poste vacant à la suite du départ du détenteur du poste. La période d'embauche est limitée à quatre (4) mois consécutifs. Le poste vacant ainsi pourvu ne peut en aucun cas être pourvu de nouveau par un autre salarié auxiliaire embauché sur le même principe à l'échéance de la période de quatre (4) 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 deux (2) 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'embauche de tout salarié auxiliaire par l'Employeur ne doit pas avoir pour but de restreindre le nombre de postes permanents.

6.05

Aucun salarié auxiliaire ne peut contrôler directement ou indirectement le travail d'un salarié permanent, à moins que le salarié permanent refuse d'exécuter le travail, ou à moins qu'aucun salarié occupant un emploi inférieur ne puisse être nommé temporairement selon les dispositions de la convention collective.

ARTICLE 7 RESPECT DE LA PERSONNE

7.01

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

7.02 Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel consiste en des pressions physiques ou psychologiques indues exercées par une personne sur une autre personne pour obtenir ou offrir des

faveurs sexuelles. Il se manifeste aussi lorsque les gestes posés contre une personne peuvent avoir ou ont comme conséquence de pouvoir compromettre ou de compromettre le droit à l'égalité dans l'emploi ou à la dignité humaine ou de pouvoir occasionner la privation ou la perte d'avantages ou de droits à la suite du refus de faveurs sexuelles offertes ou demandées.

7.03 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.

7.04 Violence physique

La violence physique constitue un comportement violent et agressif d'une personne à l'égard d'une autre personne pouvant porter atteinte à l'intégrité physique ou psychologique de la victime. La violence peut être sans contact (se manifester par des cris, une colère démesurée, des coups dans les murs, des objets lancés, etc.) ou être avec contact (la victime se fait pousser, frapper, blesser par un objet lancé par colère, etc.).

7.05 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 concernant la nature de la plainte est transmise au Syndicat.

ARTICLE 8 DROITS ACQUIS

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

ARTICLE 9 STRUCTURE ADMINISTRATIVE

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

ARTICLE 10 TRAVAIL À FORFAIT

10.01

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

ARTICLE 11 SÉCURITÉ D'EMPLOI

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

L'Employeur convient, 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 présente convention collective de travail.

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

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, chaque partie peut s'adjoindre une personne-ressource en sus des personnes déjà désignées pour un dossier spécifique.

13.02

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

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

13.03

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

ARTICLE 14 AFFICHAGE SYNDICAL

14.01

Dans les bureaux où travaille au moins un (1) salarié, le Syndicat affiche 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 via les équipements de l'Employeur.

ARTICLE 15 SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

15.01

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

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 donner les premiers secours et, s'il y a lieu, faire transporter, à ses propres frais, chez un professionnel de la santé ou dans un établissement de la santé ou à la résidence du salarié, 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 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 le certificat d'accréditation tient lieu d'établissement pour le fonctionnement en santé et sécurité du travail et que toutes les activités de l'Employeur reliées au certificat d'accréditation sont couvertes par le présent article.

15.05 Comité de santé et de sécurité du travail

a) L'Employeur et le Syndicat conviennent de créer et de maintenir un comité de 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 mises en place.

b) Composition et désignation

Chacun de ces comités est composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants désignés par le Syndicat. Chaque partie peut s'adjoindre un expert.

c) Fréquence des réunions

Ces comités se réunissent pendant les heures normales de travail à tous les six (6) mois ou sur demande de l'une ou l'autre des parties en cas d'urgence. Les représentants du Syndicat y siègent sans perte de traitement et sont réputés au travail lors des réunions.

d) Mandat

Le comité de 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 sécurité du travail, le mot « établir » signifiant : définir les objectifs généraux de formation, identi-

fier 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 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 de la 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, les prendre en considération, les conserver et y répondre.
10. De faire 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 (CLSC), la Commission des normes, de l'équité, de la santé et sécurité du travail (CNESST).
12. De recevoir et d'étudier les travaux des représentants à la prévention.
13. Les parties conviennent que les préoccupations suivantes sont discutées lors de réunions régulières :

- normes d'installation et d'utilisation des terminaux à écrans de visualisation ;
- la femme enceinte travaillant avec un terminal à écran de visualisation ;
- inspection des véhicules fournis par l'Employeur et présence des trousseaux de premiers soins.

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.

15.06 Représentants à la prévention

a) Désignation

Le représentant à la prévention est choisi par le Syndicat.

ARTICLE 16 MESURES DISCIPLINAIRES

16.01

- a)** Un salarié dont la conduite est sujette à un avis disciplinaire en est informé par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent le moment de la connaissance de l'événement par l'Employeur. Une copie de cet avis est transmise au Syndicat par l'Employeur dans les cinq (5) jours ouvrables suivants. Seuls les avis disciplinaires dont le salarié a été avisé par écrit peuvent être déposés comme preuve à charge devant l'arbitre. L'avis écrit transmis au salarié doit préciser les motifs et faits reprochés.

Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas dans les cas où les actes reprochés sont de nature criminelle.

- b)** Toute recommandation de mesure disciplinaire pour un salarié doit être précédée d'une rencontre entre le directeur du service ou son représentant et le salarié et, si ce dernier le désire, d'un représentant syndical.

16.02

Les mesures disciplinaires antérieures d'un salarié ne peuvent être invoquées et doivent être retirées du dossier du salarié, si la dernière mesure disciplinaire ou le dernier rapport à son dossier date de plus d'un (1) an.

16.03

- a) Tout rapport défavorable, rapport de notation ou mesure disciplinaire ne comportant pas de suspension est réputé avoir fait l'objet d'une rencontre de pré-étape de grief et contesté.
- b) Un salarié qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire 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.

16.04

Une suspension n'interrompt pas le service du salarié.

16.05

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.

ARTICLE 17 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

17.01

- a) La semaine normale de travail de tout salarié est de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi de 8 h 30 à 16 h 30 avec une période d'une heure pour le repas du midi.
- b) Tout horaire pour un salarié auxiliaire doit comporter un minimum de trois (3) heures consécutives par jour de travail.

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

Avec l'autorisation du supérieur immédiat, un salarié permanent ou auxiliaire à temps plein peut effectuer, lors d'une journée de travail, plus d'heures de travail que celles prévues à son horaire de travail et de compenser ce travail par la prise de congé compensatoire d'une durée équivalente. Le salarié peut cumuler un solde maximum de dix (10) heures et un déficit maximum de cinq (5) heures. La reprise de temps se fait sur une base horaire pour un maximum d'une demi-journée par semaine.

17.03

Les horaires particuliers ayant fait l'objet d'entente entre les parties continuent de s'appliquer tant que ces horaires n'auront pas fait l'objet de nouvelles ententes entre les parties.

17.04

- a) Malgré les dispositions du paragraphe 17.01, lorsque l'Employeur désire modifier l'horaire de travail d'un salarié et que cette modification a pour effet que l'horaire de travail ne corresponde plus à la semaine ou aux heures normales de travail, il doit y avoir entente entre l'Employeur et le Syndicat.
- b) S'il n'y a pas d'entente dans les dix (10) jours ouvrables après la demande écrite de l'Employeur au Syndicat, et que le désaccord persiste, le Syndicat doit soumettre le cas dans les dix (10) jours ouvrables suivants à la procédure sommaire d'arbitrage prévue au paragraphe 22.06. Si le Syndicat n'a pas, à l'intérieur de ce dernier délai de dix (10) jours ouvrables soumis le cas à la procédure sommaire d'arbitrage, la modification préconisée par l'Employeur est considérée comme ayant été acceptée par le Syndicat et l'Employeur peut alors procéder à la modification préconisée.
- c) Cependant, si le cas est soumis à l'arbitrage, l'Employeur doit attendre la décision de l'arbitre avant d'effectuer la modification d'horaire.
- d) Le salarié est avisé au moins quarante-huit (48) heures à l'avance de la modification apportée à son horaire de travail et l'horaire modifié doit, à moins d'entente différente entre les parties, demeurer en vigueur pour une durée minimum d'un (1) mois.

17.05

- a) Les congés hebdomadaires sont consécutifs à moins d'entente contraire entre les parties.
- b) La politique générale de l'Employeur vise à éviter le plus possible le travail le soir ou la nuit.

17.06

- a) Le salarié dont la journée normale de travail est réduite d'une (1) heure, à l'occasion du changement de l'heure normale à l'heure avancée, ne subit aucune réduction de traitement par suite de ce changement.
- b) Le salarié dont la journée normale de travail est augmentée d'une (1) heure, à l'occasion du changement de l'heure avancée à l'heure normale, n'est pas compensé pour cette heure additionnelle.

17.07

Le salarié peut, avec la permission de son supérieur immédiat, s'entendre avec un compagnon de travail pour se faire remplacer sur son équipe ou échanger un jour de congé hebdomadaire. Ce privilège est accordé à condition que ce remplacement n'entraîne aucune charge additionnelle et aucune compensation de quelque nature qu'elle soit pour l'Employeur.

ARTICLE 18 ANCIENNETÉ

18.01 Acquisition du droit d'ancienneté

L'ancienneté s'acquiert dès qu'un salarié a terminé sa période d'essai à titre de salarié permanent. Lorsque le salarié a ainsi terminé sa période d'essai, sa date d'ancienneté est rétroactive à sa 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 ;
- b) autre absence ou congé avec ou sans traitement autorisé par la convention collective ou par l'Employeur selon le cas ;
- c) absence pour activités syndicales en conformité avec la convention collective.

18.03

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

- a) s'il quitte le service de l'Employeur de son plein gré ;
- b) s'il est congédié pour cause juste et suffisante dont la preuve incombe à l'Employeur. 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 ;
- c) s'il s'absente sans donner d'avis ou sans raison valable pendant cinq (5) jours consécutifs de travail.

18.04 Liste d'ancienneté

L'annexe « D » constitue à la date de la signature de la présente convention collective 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 janvier de chaque année, ladite liste d'ancienneté pour une période de trente (30) jours ouvrables. La liste devient officielle à l'expiration du délai d'affichage. Toute correction acceptée par les parties et toute addition par suite de nouvelles embauches apportent automatiquement un amendement à l'annexe « D ».

Tout changement de la liste d'ancienneté est communiqué par écrit au Syndicat dans les quinze (15) jours suivant ledit changement.

18.05

- a) Lorsque l'Employeur désire nommer temporairement un salarié à un emploi hors de l'unité d'accréditation, il doit en aviser le Syndicat. Cet avis doit en préciser la durée. Le salarié faisant l'objet d'une telle entente 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 et les dispositions de l'article 19 s'appliquent. À l'échéance du délai de dix-huit (18) mois, le salarié reprend son poste ou à défaut le poste devenu ainsi vacant est pourvu en per-

manence conformément aux dispositions de l'article 19 de la convention collective.

- b) Le salarié qui quitte définitivement son emploi dans la présente unité de négociation pour occuper un autre emploi au service de l'Employeur et qui réintègre la présente unité de négociation dans les douze (12) mois de son départ reprend ses droits d'ancienneté et est alors considéré comme ayant été mis en disponibilité.

ARTICLE 19 MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE

Les parties conviennent que les principes suivants s'appliquent pour les comblements de postes, tout poste vacant est 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.

Les parties conviennent aussi que les principes d'accommodement découlant de la jurisprudence pour un salarié victime d'un handicap s'appliquent lorsqu'un poste vacant peut lui être offert par l'Employeur, et conséquemment les principes reliés au comblement de poste ne s'appliquent pas.

19.01 Délais de comblement et affichage

- a) Lorsqu'un poste d'un emploi devient vacant de façon permanente ou est nouvellement créé, l'Employeur s'engage à afficher un avis de poste vacant dans un délai de quatre (4) 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 à l'intérieur d'un délai de soixante (60) jours.

Si la nomination d'un salarié au service de l'Employeur survient au-delà de ces quatre (4) mois, celle-ci rétroagit au terme de ladite période de quatre (4) mois.

- b) Lorsque l'Employeur décide de pourvoir un poste vacant temporairement dont la durée est supérieure à soixante (60) jours, les dispositions du paragraphe 19.02 s'appliquent.

Un poste vacant temporairement est :

1. un poste devenu vacant par l'absence d'un salarié qui doit éventuellement revenir à son poste. Ceci inclut la partie sans salaire d'un congé à temps partiel ;

2. un poste permanent devenu vacant pour une période n'excédant pas quatre (4) mois ;
 3. un poste créé temporairement en vertu des dispositions de la convention collective.
- c) Malgré l'alinéa b), pour les soixante (60) premiers jours de la vacance d'un poste, l'Employeur peut nommer le salarié de son choix.

19.02 Affichage de postes vacants

- a) L'Employeur affiche, pendant cinq (5) jours ouvrables, tous les avis de postes vacants dans tous les bureaux où travaille au moins un (1) salarié. Tel avis doit comporter les informations suivantes :
- le titre de l'emploi et du poste ;
 - une affectation temporaire ou permanente ;
 - 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 ;
 - le nom de la personne désignée pour recevoir les candidatures.

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

L'Employeur prend les dispositions nécessaires pour que ces avis de postes vacants puissent être facilement vus par le salarié travaillant à l'extérieur.

- 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 à ses droits aux futurs postes vacants ou nouvellement créés.

- c) À l'exception du salarié en vacances, l'Employeur s'assure d'aviser un salarié absent pour une durée supérieure au délai d'affichage, en raison d'un congé prévu à la convention collective.
- d) L'Employeur accepte la candidature d'un salarié qui, au moment de l'affichage, était absent en raison de vacances annuelles. Celui-ci doit cependant transmettre une demande écrite à cet effet à la personne désignée sur l'avis dans les cinq (5) jours ouvrables de son retour de vacances.
- e) L'Employeur doit procéder à la nomination temporaire ou permanente dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la fin du délai prévu pour l'affichage ou du retour du salarié en vacances annuelles au moment de l'affichage. Ce délai prolonge d'autant celui prévu à l'alinéa 19.01 c).
- f) 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.
- g) 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 d'arbitrage 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 être en relation d'une part avec la nature des tâches et d'autre part avec l'expérience requise pour l'emploi.

Une fiche d'examen détaillant les différentes étapes du processus d'examen et les éléments qui seront mesurés à chacune des étapes 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 la copie de l'examen du salarié 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.

- c) Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le résultat de l'examen, l'Employeur transmet au Syndicat la liste d'éligibilité de cet emploi. Cette liste demeure en vigueur pour une période de deux (2) ans, sauf dans le cas où cet emploi est réévalué à la hausse. Le salarié ayant échoué à un examen ne peut le reprendre à l'intérieur d'un délai d'un (1) an.

19.04 Éligibilité à un emploi

- a) Le salarié qui a subi avec succès un examen prescrit par l'Employeur devient éligible à l'emploi pour une période de deux (2) ans ou jusqu'à ce qu'il soit nommé ou promu à cet emploi, selon la première éventualité.
- b) L'Employeur doit nommer tous les salariés éligibles qui sont à son service et qui se sont portés candidats avant de nommer un candidat de l'extérieur.

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 11.
2. Le salarié détenant un poste permanent ou à temps partiel qui a le plus d'ancienneté et qui respecte les exigences normalisées du poste.

19.06 Étapes d'affectation temporaire

À la suite de l'affichage, l'Employeur octroie le poste au salarié détenant un poste permanent ou à temps partiel qui a le plus d'ancienneté et qui respecte les exigences normalisées du poste.

19.07 Affectation

- a) Le candidat choisi bénéficie d'une période d'essai maximale de trente (30) jours de travail dans son 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 au salarié. 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 traitement à la suite d'une promotion est établi à partir du traitement de l'emploi qu'il occupe auquel on ajoute la valeur de l'échelon du nouveau groupe de traitement. À partir du résultat ainsi obtenu, le traitement est fixé à l'échelon immédiatement supérieur.

Le salarié conserve les échelons qu'il avait déjà obtenus. Tout cumul d'heures déjà accomplies dans cet emploi est considéré et modifie le jour anniversaire de son augmentation d'échelon.

- c) Durant une affectation temporaire, le salarié reçoit pendant toute la durée de son affectation le salaire de l'emploi ainsi que les augmentations d'échelon. Les échelons auxquels il aurait droit à son emploi permanent lui sont aussi reconnus.
- d) 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 deux (2) jours continus, et ce, rétroactivement à la première journée.
- 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 régulier.

19.09

- a) L'Employeur transmet au Syndicat :
 - mensuellement copie de toutes les embauches, affectation temporaire, affectation permanente, mise à pied, licenciement, congédiement, démission, départ 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 ci-dessus mentionnées 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, ÉVALUATIONS DES EMPLOIS ET ASSIGNATIONS

20.01

- a) Les descriptions d'emplois apparaissant au cahier des descriptions d'emplois 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 copie de sa description d'emploi.

20.02

La description, l'évaluation et le classement de tout nouvel emploi ou tout emploi modifié ou mis à jour après le 1^{er} janvier 2006 de la présente convention sont réalisés selon le *Plan d'évaluation des emplois* constituant l'annexe « I ».

20.03

Les nouveaux emplois qui sont créés ou modifiés ou mis à jour peuvent être soumis au comité conjoint d'évaluation, comme prévu au *Plan d'évaluation des emplois*.

20.04

- a) L'Employeur et le Syndicat conviennent de maintenir un comité conjoint d'évaluation composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat afin de discuter des descriptions des emplois nouveaux, des emplois modifiés ou des mises à jour, d'en déterminer l'évaluation et le classement, et ce, conformément aux dispositions du *Plan d'évaluation des emplois* constituant l'annexe « I » des présentes.

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

- b) Le comité se réunit pendant les heures normales de travail et les représentants qui y siègent sont réputés au travail lors de ces réunions. Les représentants du Syndicat siégeant au comité conjoint peuvent procéder à des enquêtes sur les lieux de travail en présence des salariés concernés après en avoir avisé l'Employeur au moins quarante-huit (48) heures à l'avance. Les représentants autorisés à faire ces enquêtes sont ceux libérés en vertu du paragraphe 5.04 de la convention collective.

20.05

Lorsque l'Employeur avise le Syndicat de son intention de créer un nouvel emploi, de modifier ou de mettre à jour un emploi, il convoque le Syndicat à une rencontre du comité.

20.06

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

20.07

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

20.08

- a) À défaut d'entente quant à la description ou à l'évaluation de tout 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 sont limités à décider des éléments en litige soulevés au comité conjoint d'évaluation suivant la preuve présentée par les parties et les règles énoncées dans le *Plan d'évaluation des emplois* constituant l'annexe « I » de la présente. Il n'a aucun pouvoir pour prendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent ledit Plan ou toute autre disposition de la convention collective.
- b) Toute décision arbitrale quant à une description d'emploi ne vise qu'à vérifier la concordance entre la description et le travail effectivement accompli par le salarié.
- c) S'il est établi lors d'un arbitrage qu'une tâche affectant l'évaluation dudit emploi n'apparaît pas dans la description bien que les salariés l'accomplissent, l'arbitre a le mandat d'inclure cette tâche dans la description.

20.09

Toute demande d'arbitrage quant à la description ou à l'évaluation d'un emploi doit être faite dans les trente (30) jours ouvrables suivant le défaut d'entente entre les parties et selon la procédure indiquée à l'article 22.

Le défaut d'entente prend naissance lorsque le Syndicat avise par écrit l'Employeur qu'il y a mésentente. La procédure d'arbitrage prévue à l'article 22 s'applique à compter de la date de réception de l'avis écrit.

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

20.10

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

20.11

- a) Si, durant une période de plus de quatre (4) mois continus, des tâches d'un salarié ont été ajoutées ou modifiées de façon à ne plus correspondre à la description de son emploi, le Syndicat peut soumettre un grief à l'Employeur. Ledit grief doit faire état des tâches nouvelles qui entraînent une modification. À défaut d'une réponse dans les quinze (15) jours ouvrables suivants ou si la décision de l'Employeur n'est pas acceptée par le Syndicat, celui-ci peut soumettre le grief à l'arbitrage dans un délai de trente (30) jours ouvrables selon la procédure d'arbitrage prévue à l'article 22.
- b) En cas d'arbitrage, l'arbitre doit rendre sa décision en se basant sur les descriptions d'emplois au cahier des descriptions d'emplois. L'arbitre doit déterminer si les tâches du salarié qui ont été ajoutées ou modifiées sont de façon à ne plus correspondre à sa description d'emploi. Si telle est sa décision, il peut déterminer qu'il effectue les tâches caractéristiques d'un autre emploi ou qu'il effectue des tâches ne correspondant pas à un emploi existant. La décision de l'arbitre ne peut rétroagir au-delà de quatre (4) mois de la date du dépôt du grief.
- c) Advenant que l'arbitre décide que les tâches ne correspondent pas à un autre emploi existant, l'Employeur a le choix soit d'ajouter les tâches à une description d'emploi existante, de créer un emploi ou de ne plus faire accomplir lesdites tâches. Les dispositions en regard d'un emploi nouveau, modifié ou mis à jour s'appliquent s'il y a lieu.

ARTICLE 21 MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

21.01

C'est le ferme désir de l'Employeur et du Syndicat de régler équitablement et dans les plus brefs délais possible tout grief relatif 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, doit avant de soumettre un grief, rencontrer un représentant autorisé de l'Employeur pour discuter de son problème.

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

21.03

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

a) Première étape

Le grief que le Syndicat juge à propos de formuler est soumis par écrit au Directeur général ou son représentant en deux (2) copies dans les trois (3) mois de la date de l'événement qui a donné naissance au grief. Le Directeur général 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 général 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.

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 MM. Marcel Guilbert et Pierre N. Dufresne 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 dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la demande, 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 Diane Sabourin et MM. François Hamelin et Charles Turmel à tour de rôle. Si l'arbitre désigné ne peut l'entendre dans les quatre-vingt-dix (90) jours 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) Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs suivant la lettre et l'esprit de la convention collective. L'arbitre n'a autorité, en aucun cas, pour ajouter, soustraire ou modifier quoi que ce soit dans cette convention collective.
- b) Dans le cas d'une mesure disciplinaire, l'arbitre ne peut considérer comme preuve contre un salarié tout document incriminant de son dossier personnel portant une date antérieure à plus de un (1) an à compter de la date de l'incident.

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 qui suivent la dernière journée d'audition.

22.04

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

22.05

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

22.06 Procédure sommaire d'arbitrage

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

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

ARTICLE 23 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

23.01

- a) Les heures supplémentaires sont rémunérées 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 jour de congé hebdomadaire le dimanche, son deuxième jour de congé hebdomadaire est considéré comme un dimanche aux fins du paiement du travail supplémentaire.

23.02

Le salarié qui fait 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 double 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.

23.03

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

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 (½ 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 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 (½ 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 h), à qui la Cour demande de comparaître pour toute affaire relative à l'exercice ou en conséquence de l'exercice de son emploi, est rémunéré pour une (1) journée complète de travail ou pour le temps passé à la Cour si ce dernier excède la journée de travail, conformément au paragraphe 23.01 de la convention collective.

ARTICLE 24 CRÉDIT D'HEURES DE MALADIE

24.01

- a) Le salarié peut accumuler en crédit d'heures de maladie, au cours d'une année, jusqu'à concurrence de deux (2) fois le nombre d'heures moyen de travail hebdomadaire prévues pour son emploi, à raison d'un douzième (½) par mois complet de service, selon le tableau suivant :

Nombre d'heures hebdomadaires de travail	Crédit d'heures de maladie
35 h 00	70 h 00

- b) Au 1^{er} mai de chaque année, l'Employeur accorde le crédit d'heures de maladie prévu ci-dessus, par anticipation, selon le nombre de mois complets de service prévu à l'emploi d'un salarié entre le 1^{er} mai d'une année ou la date de son embauche et le 30 avril de l'année suivante.
- c) Le salarié dont le nombre d'heures hebdomadaires de travail est modifié après le 1^{er} mai d'une année voit son crédit d'heures de maladie et le solde de la banque d'heures de maladie mentionné à l'alinéa a) ci-dessus ajustés en conséquence.

24.02

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

24.03

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

24.04

Le salarié qui s'absente en raison de maladie ou d'accident doit, lorsque requis dès son retour au travail, se présenter à la direction générale et fournir un certificat ou le formulaire de demande de prestations d'assurance invalidité dûment rempli par son médecin traitant. Le salarié a droit au remboursement du coût exigé par le médecin pour compléter lesdits documents.

24.05

Aussi souvent qu'il le désire et dans tous les cas, l'Employeur peut, par un médecin de son choix, faire examiner le salarié absent pour raison de maladie ou accident autre que ce qui est prévu à l'article 25. 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.

Si le salarié n'est pas satisfait de la décision du médecin de l'Employeur, il peut se faire examiner par un médecin de son choix.

S'il y a conflit d'opinion entre le médecin de l'Employeur et le médecin du salarié, ces derniers choisissent un troisième médecin qui agit comme arbitre médical et dont la décision est finale.

Les honoraires du troisième médecin sont payés à parts égales par l'Employeur et le salarié concerné.

24.06

- a) Le solde du crédit d'heures en maladie acquis pour la période comprise entre le 1^{er} mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours selon le paragraphe 24.01 et non utilisé par le salarié au 30 avril est, pour les premières vingt et une (21) heures, versé à la banque de vacances. Le reste peut, selon le choix du salarié, soit être ajouté, au 1^{er} mai, au nombre d'heures de vacances de l'année en cours prévues à l'article 26, soit être remboursé par l'Employeur au plus tard le 30 juin au taux de traitement du salarié au 30 avril de l'année en cours.

Au sens du présent paragraphe, le solde du crédit d'heures en maladie devant être obligatoirement versé à la banque de vacances correspond à trois (3) fois un cinquième ($\frac{1}{5}$) du nombre d'heures moyen de travail hebdomadaire prévues pour son emploi. S'il y a une fraction dans le résultat, le nombre est porté aux quinze (15) minutes supérieures.

- b) Le salarié doit aviser l'Employeur, par écrit, au plus tard le 1^{er} mai de chaque année, s'il souhaite que le solde du crédit d'heures en maladie transférable soit ajouté au nombre d'heures de vacances de l'année en cours. 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, alinéas a) et 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 ($\frac{1}{12}$) du

nombre d'heures prévues pour son emploi au paragraphe 24.01 par mois complet de service entre le 1^{er} mai courant et le moment de son départ.

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

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

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

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

25.02

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

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 et 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 le formulaire de demande de vacances au salarié. 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 tableau prévu à cette fin, et ce, au plus tard le 1^{er} mai.

Le 1^{er} octobre de chaque année, l'Employeur doit fournir le formulaire de demande de vacances au salarié. 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 tableau prévu à cette fin, et ce, au plus tard le 1^{er} novembre.

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 semaine de vacances pour une 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 d'arbitrage prévue au paragraphe 22.06.

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 d'après sa date d'embauche, selon le nombre

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

Heures hebdomadaires	A Moins d'un 1 an	B Un an, moins de 2 ans	C 2 ans, moins de 5 ans	D 5 ans, moins de 15 ans	E 15 ans, moins de 20 ans	F 20 ans et plus
35 h	7 h	70 h	105 h	140 h	175 h	210 h

- 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 ($\frac{1}{10}$) du nombre par mois complet de service.

26.03

Le salarié qui compte ou comptera le nombre d'années de service requis (date d'embauche) le ou avant le 31 décembre de l'année courante a droit au nombre d'heures de vacances prévu à l'alinéa a) du paragraphe 26.02, le tout sujet aux stipulations de l'alinéa c) du même paragraphe.

26.04

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

26.05

Le salarié doit recevoir son traitement pour la période des vacances avant son départ, à la condition qu'il en fasse la demande et que la période de vacances ait été établie au moins vingt (20) jours ouvrables préférablement à la dernière paie précédant le début des vacances.

26.06

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 ($\frac{1}{10}$) 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.

26.07

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.

26.08

Malgré l'alinéa a) du paragraphe 26.01, le salarié absent en raison de maladie ou d'accident et qui n'a pu épuiser son nombre d'heures de vacances ou prendre les congés mobiles auxquels 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 congés mobiles 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 les congés mobiles acquis durant cette période, s'il y a lieu, sont reportés d'une année à l'autre jusqu'au retour du salarié ou payés conformément aux dispositions du paragraphe 26.06 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 nécessaires pour lui permettre de bénéficier du même nombre d'heures auxquelles il aurait eu droit s'il était demeuré au travail.

ARTICLE 27 JOURS FÉRIÉS ET MOBILES

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 grâce ;
 - 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 à la journée ouvrable suivante. Toutefois, si les journées précédant Noël et le jour de l'An coïncident avec un samedi ou un dimanche, elles sont reportées au vendredi précédant Noël et le jour de l'An.

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

Le salarié a droit à trente-neuf (39) heures de congé mobile qu'il doit prendre à l'intérieur de la période comprise entre le 1^{er} mai et le 30 avril de chaque année. Ces congés sont ni monnayables et ni transférables d'une année à l'autre. Les heures de congé mobile sont prises après entente entre le salarié et son supérieur immédiat. Sept (7) ou quatorze (14) heures de congé mobile additionnelles peuvent s'ajouter aux heures ici prévues en application de l'alinéa g) du paragraphe 27.01.

- d) L'acquisition des heures de congé mobile pour le salarié et l'acquisition des heures de congé mobile additionnelles pour les salariés qui travaillent selon les conditions mentionnées à l'alinéa c) sont accordées 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 (3) heures quinze (15) minutes par mois. Ces heures de congé mobile peuvent être prises par anticipation entre le 1^{er} mai et le 30 avril de la période en cours après entente avec son supérieur immédiat.
- e) Le salarié peut utiliser son crédit d'heures de congé mobile en jours, demi-jours ($\frac{1}{2}$) ou en heures à un moment qui convient au salarié, et ce, jusqu'à ce qu'il ait atteint le maximum du crédit accumulé.
- f) Le salarié a droit à deux (2) jours de congé supplémentaires chômés et rémunérés entre Noël et le jour de l'An.

Le salarié qui travaille l'une ou l'autre de ces journées ou les deux est rémunéré à taux simple et se voit alors créditer, selon le cas, sept (7) ou quatorze (14) heures de congé mobile additionnelles.

27.02

- a) Lorsqu'un salarié doit travailler un 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) À défaut d'être pris avant le 30 avril d'une année, les heures de congé mobile et les jours fériés accumulés au cours des douze (12) mois précédents sont ajoutés au crédit de vacances de l'année suivante et doivent être pris conformément à l'article 26.

27.03

- a) Pour bénéficier du traitement d'un jour férié, le salarié ne doit pas s'être absenté du travail, sans l'autorisation de l'Employeur ou sans une raison valable, le jour qui précède ou qui suit ce jour.

- b) Le salarié rémunéré en vertu des dispositions de l'article 25 reçoit pour ce jour férié le traitement auquel il aurait eu droit n'eût été son absence.

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. trois (3) jours consécutifs à l'occasion de son mariage ;
 2. un (1) jour à l'occasion du mariage de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ;
 3. trois (3) jours à l'occasion du décès ou des funérailles de son père, de sa mère, de son conjoint, de son enfant ou enfant de son conjoint, d'un frère ou d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, du beau-père ou de la belle-mère.
- b) En plus des jours de congé prévus à l'alinéa 28.01 a), le salarié peut bénéficier d'une absence motivée dans les cas suivants :
1. deux (2) jours consécutifs, à l'occasion de son mariage ;
 2. le jour du mariage d'un frère, d'une sœur, de son père, de sa mère, de son beau-père ou de sa belle-mère ;
 3. quatre (4) jours consécutifs à l'occasion du décès ou des funérailles de son père, de sa mère, de son conjoint, de son enfant ou d'un enfant de son 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, d'un gendre ou d'une bru, d'un petit-enfant. Si la mise en terre a lieu un autre jour que les funérailles, une (1) journée peut être reportée ;
 4. le jour du décès ou des funérailles d'un grand-parent, de l'oncle, de la tante, ou d'un grand-parent du conjoint ou trois (3) jours consécutifs si ces parents habitent sous le même toit que le salarié ;
 5. 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 ;

6. le salarié peut également s'absenter 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.

Cette absence est déduite des heures accumulées à son crédit en vertu de l'article 24 ou est sans traitement si son crédit d'heures est épuisé.

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

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.

Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ.

28.02 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 six (6) fois au cours de la période du 1^{er} mai au 30 avril, le total des heures d'absence ne devant pas excéder les six dixièmes (%) du double du nombre d'heures de la semaine normale de travail du salarié. Chaque absence est d'au moins une (1) heure par jour et est considérée comme une (1) fois. Ces absences sont déduites du crédit d'heures de maladie prévu à l'alinéa a) 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 condition que le salarié en ait fait la demande dans les quinze (15) jours ouvrables précédant son départ pour vacances, ces heures d'absence peuvent être ajoutées à la période des vacances du salarié.

28.03 Congés pour affaires judiciaires

Le salarié appelé comme juré ou comme témoin dans une affaire où il n'est pas partie intéressée reçoit la différence entre son traitement et les frais taxés à titre de juré ou 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 paragraphe si son assignation comme témoin était inutile.

28.04 Congés pour affaires publiques

- a) Sur demande écrite, l'Employeur accorde un 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 congé sans traitement, dont la durée maximum est égale à la période comprise entre le lendemain de la publication de l'avis d'élection et le jour du scrutin, à tout salarié qui brigue les suffrages à une élection municipale.
- b) Le salarié élu bénéficie d'un congé sans traitement pour la durée de son mandat d'office comme député fédéral ou provincial. À la fin de son mandat d'office, il revient à un emploi identique ou équivalent à celui qu'il détenait lors de son départ.
- c) Le salarié élu conseiller ou maire d'une municipalité ou comme commissaire scolaire bénéficie d'un congé sans traitement le temps nécessaire pour effectuer les charges de son mandat.

28.05 Congé de maternité

- a) Sous réserve de l'alinéa e) 2, la salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans traitement 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 pour 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), elle peut néanmoins partir en tout temps durant la période de six (6) semaines précédant la date prévue pour 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 pour 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 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.

Le congé de maternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement. Dans un tel cas, le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme.

3. Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une prolongation du congé de maternité équivalant à la période de retard, sauf si elle peut bénéficier d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

e) **Congé de maternité spécial**

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

2. La salariée enceinte a aussi droit à un congé de maternité spécial en raison d'une fausse couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20^e) semaine, et 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 du danger physique pour elle ou l'enfant à naître doit être déplacée dans un autre poste.
- g) Pendant le congé de maternité, la salariée continue d'accumuler ancienneté, expérience, vacances, crédit d'heures en maladie, jours fériés, congés mentionnés à l'alinéa 27.01 h) et de participer au régime d'assurance maladie et autres régimes qui lui sont applicables en versant sa quote-part des primes s'il y a lieu.
- Toutefois, la salariée qui reçoit des prestations supplémentaires en vertu de l'alinéa p) n'a pas droit aux jours fériés et congés mentionnés à l'alinéa 27.01 g) écoulés durant cette période.
- h) La salariée qui fait parvenir à l'Employeur, avant la date d'expiration de son congé de maternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité de la durée indiquée au certificat médical.
- i) À son retour au travail, après le congé de maternité, l'Employeur doit réintégrer la salariée dans le poste qu'elle occupait au moment de son départ ou dans un poste qu'elle aurait obtenu durant son congé avec le traitement auquel elle aurait droit si elle était restée au travail.
- j) L'Employeur fait parvenir à la salariée, dans le cours de la quatrième (4^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).
- k) La salariée doit donner à l'Employeur un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail. À défaut de préavis, l'Employeur, s'il a fait parvenir l'avis prévu à l'alinéa j), n'est pas obligé de reprendre la salariée avant deux (2) semaines de la date où elle se présente au travail.
- l) En raison d'un mauvais état de santé relié à son accouchement, la salariée

peut, immédiatement après son congé de maternité prévu aux alinéas a) et h), être considérée en absence maladie et les articles 24 et 30 s'appliquent.

- m) Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues à compter de la semaine de l'événement.
- n) La salariée peut épuiser son crédit de vacances à son retour au travail ou reporter celui-ci conformément au paragraphe 26.09.

o) Régime de prestations supplémentaires

La salariée permanente ou à temps partiel qui compte vingt (20) semaines de service ou pour la salariée auxiliaire qui compte cinq (5) ans et plus d'ancienneté chez l'Employeur avant le début de son congé de maternité et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestation en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, 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, une indemnité complémentaire égale à la différence entre cent pour cent (100 %) de son traitement hebdomadaire et la prestation du Régime québécois d'assurance parentale 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 du Régime québécois d'assurance parentale.
- p) La salariée exclue du bénéfice de l'indemnité prévue à l'alinéa o), mais qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale, reçoit, sous réserve de la preuve des prestations reçues pendant le congé de maternité, une indemnité complémentaire égale à la différence entre cent pour cent (100 %) de son traitement hebdomadaire et la prestation du Régime québécois d'assurance parentale qu'elle reçoit ou pourrait recevoir, mais sans toutefois excéder cinq (5) semaines.
 - 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.

- r) En aucun temps durant le maximum de 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.
- s) La salariée peut s'absenter sans traitement pour examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse effectué par une sage-femme. La salariée avise son supérieur immédiat le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.

28.06 Congé de paternité

- a) Le salarié a droit à un 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 et doit 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.

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

La salariée, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

- b) À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité sans salaire d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des alinéas c) et d), doivent être consécutives. Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard 52 semaines après la semaine de la naissance.

Le congé de paternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois semaines à l'employeur indiquant la date prévue du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci.

La salariée dont la conjointe accouche a droit au congé susmentionné si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

- c) Lorsque son enfant est hospitalisé, le salarié peut suspendre son congé de paternité, après entente avec son Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.
- d) Sur demande du salarié, le congé de paternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou lorsque survient une situation qui justifierait une absence du salarié en application du paragraphe 79.1 ou 79.8 de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c.N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de paternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant ou au nombre de semaines complètes que dure la situation prévue au paragraphe 79.1 ou 79.8 de la *Loi sur les normes du travail*, sans toutefois excéder quinze (15) semaines dans le premier cas et six (6) semaines dans le deuxième cas.

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

- e) Le salarié qui fait parvenir à son Employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

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

28.07 Congé parental sans salaire ou partiel sans salaire

- a) Un congé parental, continu et sans traitement, qui ne peut excéder deux (2) ans après la naissance de l'enfant ou la date de la prise en charge dans le cas d'adoption est accordé au salarié en prolongation du congé de maternité ou du congé d'adoption ainsi qu'au salarié dont la conjointe a donné naissance à un enfant.

- 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 salaire, 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 trente (30) 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), le salarié en congé parental continue d'accumuler ancienneté, vacances, jours fériés, jours de congé mentionnés à l'alinéa 27.01 h), 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.
- 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 aurait obtenu 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 26.09.
- 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.

28.08 Congé d'adoption

- a) Le salarié qui adopte un enfant 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 salaire 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, jours fériés, jours de congé mentionnés à l'alinéa 27.01 g) et expérience aux fins d'admissibilité aux examens. Toutefois, le salarié qui reçoit des prestations supplémentaires du Régime québécois d'assurance parentale en vertu de l'alinéa d) n'a pas droit aux jours fériés et jours de congé mentionnés à l'alinéa 27.01 h) écoulés durant cette période.

- c) À son retour au travail après le congé d'adoption, l'Employeur réintègre le salarié dans le poste qu'il occupait au moment de son départ ou dans un poste qu'il aurait obtenu durant son congé.
- d) Le salarié qui compte vingt (20) semaines de service chez l'Employeur avant le début de son congé d'adoption et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale 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 Régime québécois d'assurance parentale, une indemnité complémentaire égale à la différence entre cent pour cent (100 %) de son traitement hebdomadaire et les prestations du Régime québécois d'assurance parentale 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 Régime québécois d'assurance parentale.

- f) Le salarié peut épuiser son crédit de vacances à son retour au travail ou reporter celui-ci conformément au paragraphe 26.09.
- g) Aux fins du présent article, le traitement hebdomadaire est obtenu en divisant par deux (2) le traitement périodique habituel.
- 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 personnes qui continuent de bénéficier du régime prévu à l'assurance-emploi, et ce, en y appliquant les concordances nécessaires.

28.09 Congé sans salaire

- a) Sous réserve des besoins de l'Employeur, un salarié qui désire prendre un congé sans salaire 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.

Le salarié conserve, mais n'accumule pas les avantages et autres bénéfices prévus ou non dans la convention collective. 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.

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.

28.10 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. L'Employeur peut limiter la prise de la période du congé à un seul salarié à la fois.

Ce régime comprend une période de contribution suivie d'une période de congé.

c) Durée du régime

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

d) Période de contribution au régime

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

e) Durée du congé

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

f) Répartition du pourcentage du traitement (RCTD)

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

Durée du congé	DURÉE DU RÉGIME			
	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 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 26.09.

Au cours de la période de congé, le salarié continue d'accumuler du service au sens du paragraphe 26.08.

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 re-

tirer du régime à la condition de donner un préavis d'au moins six (6) mois à cet effet avant la date prévue du congé.

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

l) Interruption temporaire du régime

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

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

m) Congés parentaux

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

n) Suspension

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

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

o) Retour

À son retour du congé, le salarié reçoit le traitement qu'il aurait reçu s'il était

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

p) Généralité

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

ARTICLE 29 AUGMENTATION D'ÉCHELON

29.01

- a) À compter du 1^{er} janvier 2015, les augmentations d'échelon sont accordées au salarié selon le tableau ci-dessous jusqu'à ce qu'il ait atteint le maximum de son groupe de traitement.

Groupe de traitement	1 ^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2015	1 ^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2016	1 ^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2017	1 ^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2018	1 ^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2019	1 ^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2020	1 ^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021	1 ^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022
2	2483 \$	2532 \$	2587 \$	2642 \$	2702 \$	2763 \$	2825 \$	2895 \$
3	2680 \$	2733 \$	2792 \$	2852 \$	2916 \$	2982 \$	3049 \$	3125 \$
4	2862 \$	2920 \$	2982 \$	3046 \$	3115 \$	3185 \$	3257 \$	3338 \$
5	3035 \$	3096 \$	3162 \$	3230 \$	3303 \$	3377 \$	3453 \$	3539 \$
6	3226 \$	3290 \$	3361 \$	3433 \$	3510 \$	3589 \$	3670 \$	3762 \$
7	3377 \$	3444 \$	3518 \$	3594 \$	3675 \$	3758 \$	3842 \$	3938 \$
8	3517 \$	3587 \$	3664 \$	3743 \$	3827 \$	3914 \$	4002 \$	4102 \$
9	3649 \$	3722 \$	3802 \$	3884 \$	3971 \$	4060 \$	4152 \$	4256 \$
10	3766 \$	3841 \$	3924 \$	4008 \$	4098 \$	4190 \$	4285 \$	4392 \$
11	3916 \$	3994 \$	4080 \$	4168 \$	4262 \$	4357 \$	4455 \$	4567 \$
12	4088 \$	4170 \$	4260 \$	4351 \$	4449 \$	4549 \$	4652 \$	4768 \$
13	4213 \$	4298 \$	4390 \$	4484 \$	4585 \$	4688 \$	4794 \$	4914 \$

b) Le salarié reçoit l'équivalent d'une augmentation d'échelon d'année en année le jour anniversaire de sa nomination comme salarié ou de sa promotion temporaire ou permanente.

29.02

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

29.03

- a) La valeur de chacun des échelons est augmentée au 1^{er} janvier 2015 de un et demi pour cent (1,50 %).
- b) La valeur de chacun des échelons est augmentée au 1^{er} janvier 2016 de deux pour cent (2 %).
- c) La valeur de chacun des échelons est augmentée au 1^{er} janvier 2017 de deux point quinze pour cent (2,15 %).
- d) La valeur de chacun des échelons est augmentée au 1^{er} janvier 2018 de deux point quinze pour cent (2,15 %).
- e) La valeur de chacun des échelons est augmentée au 1^{er} janvier 2019 de deux point vingt-cinq pour cent (2,25 %) et sera réajustée si le salaire annuel pour la même année est augmenté en fonction des dispositions prévues à l'alinéa 33.01 e).
- f) La valeur de chacun des échelons est augmentée au 1^{er} janvier 2020 de deux point vingt-cinq pour cent (2,25 %) et sera réajustée si le salaire annuel pour la même année est augmenté en fonction des dispositions prévues à l'alinéa 33.01 f).
- g) La valeur de chacun des échelons est augmentée au 1^{er} janvier 2021 de deux point vingt-cinq pour cent (2,25 %) et sera réajustée si le salaire annuel pour la même année est augmenté en fonction des dispositions prévues à l'alinéa 33.01 g).
- h) La valeur de chacun des échelons est augmentée au 1^{er} janvier 2022 de deux et demi pour cent (2,50 %).

ARTICLE 30 RÉGIMES D'ASSURANCE

30.01

L'Employeur s'engage à contracter une police d'assurance garantissant à tout sa-

larié 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 traitement déclaré à l'assureur pour établir le montant de l'indemnité inclut le calcul 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.

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, en supplément, à un montant égal à deux et trois dixièmes pour cent (2,3 %) de la masse salariale des salariés assujettis à la convention collective.

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

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

30.04

Le coût de l'assurance de l'invalidité long terme est assumé en totalité par les salariés.

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 qui assume le coût de la prime. Cette prime ne peut être supérieure à celle de l'Employeur.
- b) Cette rente d'invalidité ne peut être supérieure à ce qui suit : le montant qu'il faut ajouter à cinquante pour cent (50 %) du montant initial payable en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c.A-3.001) ou de la *Loi sur l'assurance automobile* (L.R.Q., c. A-25) pour atteindre le montant de la rente d'invalidité prévu à l'alinéa a), à l'exclusion des prestations versées suivant la *Loi visant à favoriser le civisme* (L.R.Q. c. C-20) et la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels* (L.R.Q., c. I-6).
- c) 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 exclusions habituellement applicables dans les contrats d'assurance en cas d'invalidité de courte durée, à l'état de déficience physique ou mentale nécessitant un suivi médical et qui rend le salarié totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi. Par la suite, elle correspond à l'état de déficience physique ou mentale qui rend le salarié totalement incapable d'accomplir tout emploi que l'Employeur peut lui offrir, pour lequel il est raisonnablement qualifié en raison de sa formation, son éducation ou son expérience et qui comporte une rémunération au moins égale au double de la prestation prévue à l'alinéa a) du présent paragraphe.
- d) Le paiement de la rente d'invalidité cesse lorsqu'il appert d'un rapport médical que l'invalidité a pris fin, lorsqu'un emploi répondant aux exigences de la dé-

finition d'invalidité devient disponible, lorsque le salarié atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans ou lorsque le salarié prend sa retraite.

e) Examens médicaux

1. Procédure de base : au moins deux (2) médecins désignés par l'Employeur ou le tiers, s'il y a lieu, font les examens médicaux jugés nécessaires à l'application du régime de protection décrit ci-dessus et déterminent l'invalidité d'un salarié. Sous réserve du point 2, la décision de ces médecins est finale.
2. Droit d'appel : lors des examens médicaux, le salarié peut être assisté par son médecin personnel. Si le médecin du salarié n'est pas présent et si le salarié se croit lésé par les décisions des médecins de l'Employeur ou du tiers, il a le droit, dans les soixante (60) jours de la réception de l'avis à cet effet, de saisir l'Employeur de la consultation écrite de son propre médecin. Si ce médecin et ceux de l'Employeur ou du tiers diffèrent d'opinion, ils s'entendent pour recommander à l'Employeur la nomination d'un (1) autre médecin dont la décision est finale. L'examen effectué par ce médecin se fait en présence des médecins de l'Employeur ou du tiers et du médecin personnel du salarié, s'ils désirent y assister. L'Employeur et le salarié paient les honoraires du médecin nommé conjointement à parts égales.

f) Indexation

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

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

tection, incluant toute taxe ou frais administratifs, est à la charge de l'Employeur.

- g) Le salarié admissible à une retraite sans réduction ou s'il est 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 à temps partiel et des salariés auxiliaires 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.
- b) 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.

31.03

Le salarié qui jouit actuellement du droit acquis, au sens de l'article 8, de stationner gratuitement à son lieu de travail ou près de son lieu de travail, le conserve à moins qu'il y ait déplacement physique de l'unité administrative ou dudit salarié ou changement de vocation du terrain disponible.

ARTICLE 32 PERFECTIONNEMENT

32.01

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

32.02

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

32.03 Association ou corporation professionnelle

Le salarié est libre d'appartenir à une association ou à une corporation professionnelle, sauf dans le cas où le droit de pratique est relié à l'appartenance à telle association ou telle corporation. Les frais reliés à l'obligation d'appartenir à une association ou corporation professionnelle ainsi que ceux encourus pour la qualification ou la requalification d'un emploi 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 trois (3) mois, l'Employeur verse au Fonds d'éducation syndicale du Syndicat un montant égal à trois dixièmes pour cent (0,30 %) de la masse salariale des salariés assujettis à la convention collective pour les trois (3) mois précédents.

- b) La masse salariale des salariés assujettis à la convention collective signifie la somme des traitements versés à laquelle s'ajoute la somme des montants payés en crédit d'heures de maladie, en congés mobiles et 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 parentaux, 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

- a) À compter du 1^{er} janvier 2015 ou de la date de sa nomination s'il a été ou est embauché après cette date, le salarié est rémunéré suivant les échelles de rémunération prévues au sommaire de la structure salariale (annexe « A-1 ») pour la période du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2015.

La rémunération individuelle du salarié au service de l'Employeur le 1^{er} janvier 2015 est augmentée de un et demi pour cent (1,50 %) à compter de cette date.

- b) À compter du 1^{er} janvier 2016 ou de la date de sa nomination s'il a été ou est embauché après cette date, le salarié est rémunéré suivant les échelles de rémunération prévues au sommaire de la structure salariale (annexe « A-1 ») pour la période du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2016.

La rémunération individuelle du salarié au service de l'Employeur le 1^{er} janvier 2016 est augmentée de deux pour cent (2 %) à compter de cette date.

- c) À compter du 1^{er} janvier 2017 ou à sa date de nomination s'il est embauché après cette date, le salarié est rémunéré suivant les échelles de rémunération prévues au sommaire de la structure salariale (annexe « A-1 ») pour la période du 1^{er} janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2017.

La rémunération individuelle du salarié au service de l'Employeur le 1^{er} janvier 2017 est augmentée de deux point quinze pour cent (2,15 %) à compter de cette date.

- d) À compter du 1^{er} janvier 2018 ou à sa date de nomination s'il est embauché après cette date, le salarié est rémunéré suivant les échelles de rémunération prévues au sommaire de la structure salariale (annexe « A-1 ») au 1^{er} janvier 2018 jusqu'au 31 décembre 2018.

La rémunération individuelle du salarié au service de l'Employeur le 1^{er} janvier 2018 est augmentée de deux point quinze pour cent (2,15 %) à compter de cette date.

- e) À compter du 1^{er} janvier 2019 ou à sa date de nomination s'il est embauché après cette date, le salarié est rémunéré suivant les échelles de salaire prévues au sommaire de la structure salariale (annexe « A-1 ») au 1^{er} janvier 2019 jusqu'au 31 décembre 2019.

La rémunération individuelle du salarié au service de l'Employeur le 1^{er} janvier 2019 est augmentée de deux point vingt-cinq pour cent (2,25 %) à compter de cette date.

Pour la période du 1^{er} janvier 2019 jusqu'au 31 décembre 2019, si l'indice des prix à la consommation pour la province du Québec est supérieur à deux point vingt-cinq pour cent (2,25 %), les échelles de rémunération prévues au sommaire de la structure salariale (annexe « A-1 ») sont ajustées rétroactivement du pourcentage de l'indice des prix à la consommation pour la province du Québec jusqu'à un maximum de deux et demi pour cent (2,50 %).

La rétroactivité découlant de l'application du paragraphe ci-dessus est versée à chaque salarié y ayant droit dans les trente (30) jours de la publication de l'indice des prix à la consommation de décembre 2019.

- f) À compter du 1^{er} janvier 2020 ou à sa date de nomination s'il est embauché après cette date, le salarié est rémunéré suivant les échelles de salaire prévues au sommaire de la structure salariale (annexe « A-1 ») au 1^{er} janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2020.

La rémunération individuelle du salarié au service de l'Employeur le 1^{er} janvier 2020 est augmentée de deux point vingt-cinq pour cent (2,25 %) à compter de cette date.

Pour la période du 1^{er} janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2020, si l'indice des prix à la consommation pour la province du Québec est supérieur à deux point vingt-cinq pour cent (2,25 %), les échelles de rémunération prévues au sommaire de la structure salariale (annexe « A-1 ») sont ajustées rétroactivement

du pourcentage de l'indice des prix à la consommation pour la province du Québec jusqu'à un maximum de deux et demi pour cent (2,50 %).

La rétroactivité découlant de l'application du paragraphe ci-dessus est versée à chaque salarié y ayant droit dans les trente (30) jours de la publication de l'indice des prix à la consommation de décembre 2020.

- g)** À compter du 1^{er} janvier 2021 ou à sa date de nomination s'il est embauché après cette date, le salarié est rémunéré suivant les échelles de salaire prévues au sommaire de la structure salariale (annexe « A-1 ») au 1^{er} janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2021.

La rémunération individuelle du salarié au service de l'Employeur le 1^{er} janvier 2021 est augmentée de deux point vingt-cinq pour cent (2,25 %) à compter de cette date.

Pour la période du 1^{er} janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2021, si l'indice des prix à la consommation pour la province du Québec est supérieur à deux point vingt-cinq pour cent (2,25 %), les échelles de rémunération prévues au sommaire de la structure salariale (annexe « A-1 ») sont ajustées rétroactivement du pourcentage de l'indice des prix à la consommation pour la province du Québec jusqu'à un maximum de deux et demi pour cent (2,50 %).

La rétroactivité découlant de l'application du paragraphe ci-dessus est versée à chaque salarié y ayant droit dans les trente (30) jours de la publication de l'indice des prix à la consommation de décembre 2021.

- h)** À compter du 1^{er} janvier 2022 ou à sa date de nomination s'il est embauché après cette date, le salarié est rémunéré suivant les échelles de salaire prévues au sommaire de la structure salariale (annexe « A-1 ») au 1^{er} janvier 2022 jusqu'au 31 décembre 2022.

La rémunération individuelle du salarié au service de l'Employeur le 1^{er} janvier 2022 est augmentée de deux et demi pour cent (2,50 %) à compter de cette date.

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 placé 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 établi à partir de son traitement auquel on ajoute la valeur de l'échelon du nouveau groupe de traitement. À partir du résultat ainsi obtenu, le traitement est fixé à l'échelon immédiatement supérieur sans toutefois dépasser le maximum.

33.05 Salarié à temps partiel ou auxiliaire

Le salarié à temps partiel ou auxiliaire reçoit le traitement périodique de l'emploi auquel il est affecté au prorata des heures travaillées par rapport à la semaine normale de travail.

Les avantages prévus à la convention collective sont rémunérés au prorata des heures travaillées par rapport à la semaine normale de travail.

33.06 Prime

Une prime de dix pour cent (10 %) du salaire horaire est payée pour toute heure normale de travail accomplie au cours :

- de la période comprise entre 16 h 30 d'une journée et 7 h de la journée suivante ;
- d'un samedi ou d'un dimanche ;
- d'un jour de congé prévu au paragraphe 27.01.

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.

ARTICLE 34 VERSEMENT DU TRAITEMENT

34.01

Le traitement annuel est réparti en cinquante-deux (52) versements. Le versement est effectué par dépôt direct tous les jeudis 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 talon du chèque de paie doit indiquer au moins les détails suivants :

- nom et prénom du salarié ;
- numéro du salarié ;
- titre de l'emploi ;
- code 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.

b) Tous les montants versés à un salarié autre que ceux qui sont mentionnés ci-dessus sont payés par chèques distincts.

34.04

a) Advenant une erreur sur la paie imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur sur la paie qui suit la demande du salarié.

- b) Lorsque le salarié doit faire un remboursement d'argent à l'Employeur, ce remboursement se fait par déduction sur le chèque de paie. Avant de faire quelque retenue que ce soit, le salarié doit être avisé qu'une dette lui est réclamée et confirmé par écrit que cette dette est réelle et exacte. L'Employeur et le salarié doivent convenir du remboursement et de l'étalement de celui-ci. À défaut d'entente la retenue maximum est de quinze pour cent (15 %).

L'Employeur n'est pas tenu de se conformer à cette obligation si cette façon d'agir 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 RENTES

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

ARTICLE 36 PROGRAMME CONJOINT D'AIDE AUX EMPLOYÉS

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

Les parties conviennent de ce qui suit :

- l'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat 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 s'engage 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'assurance, et ce, avec le consentement écrit de la personne intéressée ;

- 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 salarié(s) par l'introduction de nouvelles technologies et de nouveaux procédés de travail.

37.02

Lorsque l'Employeur achète de nouveaux équipements qui exigent de la part du salarié qui doit opérer ceux-ci 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 informations suivantes : 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 ET LETTRE D'ENTENTE

Les annexes et lettres d'entente suivantes font partie intégrante de la présente convention collective :

- Annexe « A-1 » Sommaire de la structure salariale par année
- Annexe « A-2 » Conditions de travail pour le salarié dit étudiant
- Annexe « B » Conditions de travail particulières pour le salarié agent de sécurité publique
- Annexe « C » Conditions de travail pour le salarié dit stagiaire
- Annexe « D » Liste d'ancienneté des salariés
- Annexe « E » Liste des informations à fournir au Syndicat
- Annexe « F » Formulaire d'absence pour activités syndicales
- Annexe « G » Cahier des descriptions d'emplois et listes des emplois

Annexe « H » Politique de combinaison de scolarité et d'expérience
Annexe « I » Plan d'évaluation des emplois

Lettre d'entente n° 1 Cotisation additionnelle de l'employeur au coût de l'assurance collective

Lettre d'entente n° 2 Remboursement des heures de vacances perdues et poste cadre de « Responsable de l'urbanisme »

ARTICLE 39 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

39.01

La présente convention collective couvre la période du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2022.

39.02

Les modifications apportées à la convention collective en vigueur le 31 décembre 2014 ne prennent effet qu'à compter de la signature de la présente convention collective sauf stipulation particulière dans l'une ou l'autre des dispositions de celle-ci. L'Employeur convient de remettre aux salariés permanents, aux ayants droits du salarié permanent décédé et aux salariés permanents ayant pris leur retraite dans les trente (30) jours qui suivent la date de la signature de la présente convention, le montant de la rétroactivité due à chaque salarié par suite des ajustements de salaires à partir du 1^{er} janvier 2015.

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.

39.04

Toutes les modifications apportées à la convention collective par voie de lettres d'entente ne peuvent être valides que si et seulement si celles-ci sont dûment signées par la partie patronale, la personne directrice représentant le groupe des salariés visés par la convention collective, la personne vice-présidente également responsable du groupe des salariés visés et/ou la personne présidente de la section locale.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Montréal-Ouest, ce 6^e jour du mois de Septembre 2017.

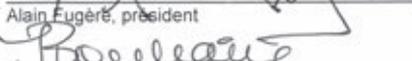
VILLE DE MONTRÉAL-OUEST

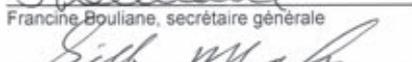

Bery Masella, maire


Me Raffaele Di Stasio, directrice générale

SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES
MUNICIPAUX DE MONTRÉAL

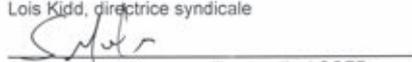

Alain Eugère, président


Francine Bouliane, secrétaire générale


Gilles Maheu, trésorier archiviste


Suzanne Coudé, vice-présidente


Lois Kidd, directrice syndicale


Stéphane Meloche, conseiller syndical SCFP

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

a) Sommaire de la structure salariale à compter du 1^{er} janvier 2015

Groupes	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Maximum	Échelon
2	25 548,68 \$	28 031,74 \$	30 514,80 \$	32 997,86 \$	35 480,92 \$	2483,06 \$
3	28 394,20 \$	31 074,17 \$	33 754,13 \$	36 434,09 \$	39 114,05 \$	2679,96 \$
4	31 274,57 \$	34 136,93 \$	36 999,28 \$	39 861,64 \$	42 724,00 \$	2862,36 \$
5	34 191,96 \$	37 226,35 \$	40 260,74 \$	43 295,13 \$	46 329,52 \$	3034,39 \$
6	37 495,94 \$	40 721,52 \$	43 947,09 \$	47 172,66 \$	50 398,24 \$	3225,57 \$
7	40 512,43 \$	43 889,37 \$	47 266,32 \$	50 643,26 \$	54 020,20 \$	3376,94 \$
8	43 589,90 \$	47 107,22 \$	50 624,55 \$	54 141,87 \$	57 659,19 \$	3517,32 \$
9	46 715,29 \$	50 364,48 \$	54 013,67 \$	57 662,86 \$	61 312,05 \$	3649,19 \$
10	49 883,15 \$	53 649,19 \$	57 415,23 \$	61 181,28 \$	64 947,32 \$	3766,04 \$
11	53 648,86 \$	57 564,85 \$	61 480,84 \$	65 396,83 \$	69 312,82 \$	3915,99 \$
12	57 985,20 \$	62 073,54 \$	66 161,88 \$	70 250,23 \$	74 338,57 \$	4088,34 \$
13	61 902,28 \$	66 116,02 \$	70 329,76 \$	74 543,50 \$	78 757,24 \$	4213,74 \$

Horaire de 40 heures

6	42 852,50 \$	46 538,87 \$	50 225,25 \$	53 911,62 \$	57 597,99 \$	3 686,37 \$
10	57 009 \$	61 313 \$	65 617 \$	69 921 \$	74 226 \$	4304 \$

Après équité salariale	Groupe	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Maximum	Échelons
Secrétaire d'unité administrative	6	37 853,95 \$	41 079,52 \$	44 305,10 \$	47 530,67 \$	50 756,25 \$	3225,57 \$
Agent comptable	8	45 116,14 \$	48 633,46 \$	52 150,79 \$	55 668,11 \$	59 185,43 \$	3517,32 \$
Analyste de recettes	10	51 993,50 \$	55 759,55 \$	59 525,59 \$	63 291,63 \$	67 057,67 \$	3766,04 \$

b) Sommaire de la structure salariale à compter du 1^{er} janvier 2016

Groupes	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Maximum	Échelon
2	26 059,66 \$	28 592,38 \$	31 125,10 \$	33 657,82 \$	36 190,54 \$	2532,72 \$
3	28 962,09 \$	31 695,65 \$	34 429,21 \$	37 162,77 \$	39 896,34 \$	2733,56 \$
4	31 900,06 \$	34 819,66 \$	37 739,27 \$	40 658,88 \$	43 578,48 \$	2919,61 \$
5	34 875,80 \$	37 970,88 \$	41 065,95 \$	44 161,03 \$	47 256,11 \$	3095,08 \$
6	38 245,86 \$	41 535,95 \$	44 826,03 \$	48 116,12 \$	51 406,20 \$	3290,09 \$
7	41 322,68 \$	44 767,16 \$	48 211,64 \$	51 656,13 \$	55 100,61 \$	3444,48 \$
8	44 461,70 \$	48 049,37 \$	51 637,04 \$	55 224,71 \$	58 812,37 \$	3587,67 \$
9	47 649,60 \$	51 371,77 \$	55 093,94 \$	58 816,12 \$	62 538,29 \$	3722,17 \$
10	50 880,81 \$	54 722,17 \$	58 563,54 \$	62 404,90 \$	66 246,26 \$	3841,36 \$
11	54 721,84 \$	58 716,15 \$	62 710,46 \$	66 704,77 \$	70 699,08 \$	3994,31 \$
12	59 144,90 \$	63 315,01 \$	67 485,12 \$	71 655,23 \$	75 825,34 \$	4170,11 \$
13	63 140,32 \$	67 438,34 \$	71 736,35 \$	76 034,37 \$	80 332,38 \$	4298,01 \$

Horaire de 40 heures

6	43 709,55 \$	47 469,65 \$	51 229,75 \$	54 989,85 \$	58 749,95 \$	3760,10 \$
10	58 149,50 \$	62 539,63 \$	66 929,76 \$	71 319,89 \$	75 710,02 \$	4390,13 \$

Après équité salariale	Groupe	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Maximum	Échelons
Secrétaire d'unité administrative	6	38 611,03 \$	41 901,11 \$	45 191,20 \$	48 481,28 \$	51 771,37 \$	3290,09 \$
Agent comptable	8	46 018,46 \$	49 606,13 \$	53 193,80 \$	56 781,47 \$	60 369,14 \$	3587,67 \$
Analyste de recettes	10	53 033,37 \$	56 874,74 \$	60 716,10 \$	64 557,46 \$	68 398,83 \$	3841,36 \$

c) Sommaire de la structure salariale à compter du 1^{er} janvier 2017

Groupes	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Maximum	Échelon
2	26 619,94 \$	29 207,11 \$	31 794,29 \$	34 381,46 \$	36 968,64 \$	2587,17 \$
3	29 584,77 \$	32 377,10 \$	35 169,44 \$	37 961,77 \$	40 754,11 \$	2792,33 \$
4	32 585,91 \$	35 568,29 \$	38 550,66 \$	41 533,04 \$	44 515,42 \$	2982,38 \$
5	35 625,63 \$	38 787,25 \$	41 948,87 \$	45 110,49 \$	48 272,12 \$	3161,62 \$
6	39 068,15 \$	42 428,97 \$	45 789,79 \$	49 150,61 \$	52 511,44 \$	3360,82 \$
7	42 211,12 \$	45 729,66 \$	49 248,19 \$	52 766,73 \$	56 285,27 \$	3518,54 \$
8	45 417,63 \$	49 082,43 \$	52 747,23 \$	56 412,04 \$	60 076,84 \$	3664,80 \$
9	48 674,06 \$	52 476,26 \$	56 278,46 \$	60 080,66 \$	63 882,86 \$	3802,20 \$
10	51 974,75 \$	55 898,70 \$	59 822,65 \$	63 746,61 \$	67 670,56 \$	3923,95 \$
11	55 898,36 \$	59 978,55 \$	64 058,73 \$	68 138,92 \$	72 219,11 \$	4080,19 \$
12	60 416,52 \$	64 676,29 \$	68 936,05 \$	73 195,82 \$	77 455,59 \$	4259,77 \$
13	64 497,84 \$	68 888,26 \$	73 278,68 \$	77 669,11 \$	82 059,53 \$	4390,42 \$

Horaire de 40 heures

6	44 649,31 \$	48 490,25 \$	52 331,19 \$	56 172,13 \$	60 013,07 \$	3 840,94 \$
10	59 399,71 \$	63 884,23 \$	68 368,75 \$	72 853,27 \$	77 337,78 \$	4 484,52 \$

Après équité salariale	Classe	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Maximum	Échelons
Secrétaire d'unité administrative	6	39 441,16 \$	42 801,99 \$	46 162,81 \$	49 523,63 \$	52 884,45 \$	3 360,82 \$
Agent comptable	8	47 007,86 \$	50 672,67 \$	54 337,47 \$	58 002,27 \$	61 667,08 \$	3 664,80 \$
Analyste de recettes	10	54 173,59 \$	58 097,54 \$	62 021,50 \$	65 945,45 \$	69 869,40 \$	3 923,95 \$

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

Groupes	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Maximum	Échelon
2	27 192,27 \$	29 835,07 \$	32 477,87 \$	35 120,66 \$	37 763,46 \$	2642,80 \$
3	30 220,84 \$	33 073,21 \$	35 925,58 \$	38 777,95 \$	41 630,32 \$	2852,37 \$
4	33 286,51 \$	36 333,01 \$	39 379,50 \$	42 426,00 \$	45 472,50 \$	3046,50 \$
5	36 391,58 \$	39 621,18 \$	42 850,77 \$	46 080,37 \$	49 309,97 \$	3229,60 \$
6	39 908,11 \$	43 341,19 \$	46 774,27 \$	50 207,35 \$	53 640,43 \$	3433,08 \$
7	43 118,66 \$	46 712,84 \$	50 307,03 \$	53 901,22 \$	57 495,40 \$	3594,19 \$
8	46 394,11 \$	50 137,70 \$	53 881,30 \$	57 624,90 \$	61 368,49 \$	3743,60 \$
9	49 720,55 \$	53 604,50 \$	57 488,45 \$	61 372,40 \$	65 256,34 \$	3883,95 \$
10	53 092,21 \$	57 100,52 \$	61 108,84 \$	65 117,16 \$	69 125,48 \$	4008,32 \$
11	57 100,17 \$	61 268,08 \$	65 436,00 \$	69 603,91 \$	73 771,82 \$	4167,91 \$
12	61 715,47 \$	66 066,83 \$	70 418,18 \$	74 769,53 \$	79 120,88 \$	4351,35 \$
13	65 884,55 \$	70 369,36 \$	74 854,18 \$	79 338,99 \$	83 823,81 \$	4484,82 \$

Horaire de 40 heures

6	45 609,27 \$	49 532,79 \$	53 456,31 \$	57 379,83 \$	61 303,35 \$	3923,52 \$
10	60 676,81 \$	65 257,74 \$	69 838,68 \$	74 419,61 \$	79 000,54 \$	4580,93 \$

Après équité salariale	Classe	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Maximum	Échelons
Secrétaire d'unité administrative	6	40 289,15 \$	43 722,23 \$	47 155,31 \$	50 588,39 \$	54 021,47 \$	3433,08 \$
Agent comptable	8	48 018,53 \$	51 762,13 \$	55 505,72 \$	59 249,32 \$	62 992,92 \$	3743,60 \$
Analyste de recettes	10	55 338,32 \$	59 346,64 \$	63 354,96 \$	67 363,28 \$	71 371,59 \$	4008,32 \$

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

Groupes	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Maximum	Échelon
2	27 804,09 \$	30 506,36 \$	33 208,62 \$	35 910,88 \$	38 613,14 \$	2702,26 \$
3	30 900,81 \$	33 817,36 \$	36 733,91 \$	39 650,45 \$	42 567,00 \$	2916,55 \$
4	34 035,45 \$	37 150,50 \$	40 265,54 \$	43 380,59 \$	46 495,63 \$	3115,04 \$
5	37 210,39 \$	40 512,65 \$	43 814,92 \$	47 117,18 \$	50 419,44 \$	3302,26 \$
6	40 806,04 \$	44 316,37 \$	47 826,69 \$	51 337,02 \$	54 847,34 \$	3510,32 \$
7	44 088,83 \$	47 763,88 \$	51 438,94 \$	55 113,99 \$	58 789,05 \$	3675,06 \$
8	47 437,97 \$	51 265,80 \$	55 093,63 \$	58 921,46 \$	62 749,28 \$	3827,83 \$
9	50 839,27 \$	54 810,60 \$	58 781,94 \$	62 753,28 \$	66 724,61 \$	3971,34 \$
10	54 286,78 \$	58 385,29 \$	62 483,79 \$	66 582,30 \$	70 680,80 \$	4098,50 \$
11	58 384,92 \$	62 646,62 \$	66 908,31 \$	71 170,00 \$	75 431,69 \$	4261,69 \$
12	63 104,07 \$	67 553,33 \$	72 002,59 \$	76 451,84 \$	80 901,10 \$	4449,26 \$
13	67 366,95 \$	71 952,67 \$	76 538,40 \$	81 124,12 \$	85 709,84 \$	4585,72 \$

Horaire de 40 heures

6	46 635,48 \$	50 647,28 \$	54 659,08 \$	58 670,88 \$	62 682,68 \$	4011,80 \$
10	62 042,04 \$	66 726,04 \$	71 410,05 \$	76 094,05 \$	80 778,06 \$	4684,01 \$

Après équité salariale	Classe	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Maximum	Échelons
Secrétaire d'unité administrative	6	41 195,65 \$	44 705,98 \$	48 216,30 \$	51 726,63 \$	55 236,95 \$	3510,32 \$
Agent comptable	8	49 098,95 \$	52 926,78 \$	56 754,60 \$	60 582,43 \$	64 410,26 \$	3827,83 \$
Analyste de recettes	10	56 583,44 \$	60 681,94 \$	64 780,45 \$	68 878,95 \$	72 977,46 \$	4098,50 \$

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

Groupes	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Maximum	Échelon
2	28 429,69 \$	31 192,75 \$	33 955,81 \$	36 718,87 \$	39 481,94 \$	2763,06 \$
3	31 596,08 \$	34 578,25 \$	37 560,42 \$	40 542,59 \$	43 524,76 \$	2982,17 \$
4	34 801,25 \$	37 986,38 \$	41 171,52 \$	44 356,65 \$	47 541,78 \$	3185,13 \$
5	38 047,62 \$	41 424,19 \$	44 800,75 \$	48 177,31 \$	51 553,88 \$	3376,56 \$
6	41 724,18 \$	45 313,49 \$	48 902,79 \$	52 492,10 \$	56 081,41 \$	3589,31 \$
7	45 080,82 \$	48 838,57 \$	52 596,31 \$	56 354,06 \$	60 111,80 \$	3757,75 \$
8	48 505,33 \$	52 419,28 \$	56 333,24 \$	60 247,19 \$	64 161,14 \$	3913,95 \$
9	51 983,15 \$	56 043,84 \$	60 104,53 \$	64 165,23 \$	68 225,92 \$	4060,69 \$
10	55 508,23 \$	59 698,95 \$	63 889,68 \$	68 080,40 \$	72 271,12 \$	4190,72 \$
11	59 698,59 \$	64 056,16 \$	68 413,74 \$	72 771,32 \$	77 128,90 \$	4357,58 \$
12	64 523,91 \$	69 073,28 \$	73 622,64 \$	78 172,01 \$	82 721,38 \$	4549,37 \$
13	68 882,70 \$	73 571,61 \$	78 260,51 \$	82 949,41 \$	87 638,31 \$	4688,90 \$

Horaire de 40 heures

6	47 684,78 \$	51 786,84 \$	55 888,91 \$	59 990,97 \$	64 093,04 \$	4102,07 \$
10	63 437,98 \$	68 227,38 \$	73 016,77 \$	77 806,17 \$	82 595,56 \$	4789,40 \$

Après équité salariale	Classe	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Maximum	Échelons
Secrétaire d'unité administrative	6	42 122,56 \$	45 711,86 \$	49 301,17 \$	52 890,48 \$	56 479,79 \$	3589,31 \$
Agent comptable	8	50 203,67 \$	54 117,63 \$	58 031,58 \$	61 945,54 \$	65 859,49 \$	3913,95 \$
Analyste de recettes	10	57 856,56 \$	62 047,28 \$	66 238,01 \$	70 428,73 \$	74 619,45 \$	4190,72 \$

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

Groupes	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Maximum	Échelon
2	29 069,35 \$	31 894,59 \$	34 719,82 \$	37 545,05 \$	40 370,28 \$	2825,23 \$
3	32 306,99 \$	35 356,26 \$	38 405,53 \$	41 454,80 \$	44 504,07 \$	3049,27 \$
4	35 584,28 \$	38 841,08 \$	42 097,88 \$	45 354,67 \$	48 611,47 \$	3256,80 \$
5	38 903,70 \$	42 356,23 \$	45 808,77 \$	49 261,30 \$	52 713,84 \$	3452,54 \$
6	42 662,97 \$	46 333,04 \$	50 003,11 \$	53 673,17 \$	57 343,24 \$	3670,07 \$
7	46 095,14 \$	49 937,44 \$	53 779,73 \$	57 622,03 \$	61 464,32 \$	3842,29 \$
8	49 596,70 \$	53 598,72 \$	57 600,73 \$	61 602,75 \$	65 604,77 \$	4002,02 \$
9	53 152,77 \$	57 304,83 \$	61 456,89 \$	65 608,94 \$	69 761,00 \$	4152,06 \$
10	56 757,17 \$	61 042,18 \$	65 327,19 \$	69 612,21 \$	73 897,22 \$	4285,01 \$
11	61 041,80 \$	65 497,43 \$	69 953,05 \$	74 408,68 \$	78 864,30 \$	4455,62 \$
12	65 975,70 \$	70 627,43 \$	75 279,15 \$	79 930,88 \$	84 582,61 \$	4651,73 \$
13	70 432,56 \$	75 226,97 \$	80 021,37 \$	84 815,77 \$	89 610,18 \$	4794,40 \$

Horaire de 40 heures

6	48 757,68 \$	52 952,05 \$	57 146,41 \$	61 340,77 \$	65 535,13 \$	4194,36 \$
10	64 865,34 \$	69 762,49 \$	74 659,65 \$	79 556,81 \$	84 453,96 \$	4897,16 \$

Après équité salariale	Classe	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Maximum	Échelons
Secrétaire d'unité administrative	6	43 070,31 \$	46 740,38 \$	50 410,45 \$	54 080,51 \$	57 750,58 \$	3670,07 \$
Agent comptable	8	51 333,26 \$	55 335,27 \$	59 337,29 \$	63 339,31 \$	67 341,33 \$	4002,02 \$
Analyste de recettes	10	59 158,34 \$	63 443,35 \$	67 728,36 \$	72 013,37 \$	76 298,39 \$	4285,01 \$

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

Groupes	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Maximum	Échelon
2	29 796,09 \$	32 691,95 \$	35 587,81 \$	38 483,67 \$	41 379,54 \$	2895,86 \$
3	33 114,67 \$	36 240,17 \$	39 365,67 \$	42 491,17 \$	45 616,67 \$	3125,50 \$
4	36 473,89 \$	39 812,11 \$	43 150,32 \$	46 488,54 \$	49 826,76 \$	3338,22 \$
5	39 876,29 \$	43 415,14 \$	46 953,99 \$	50 492,84 \$	54 031,69 \$	3538,85 \$
6	43 729,55 \$	47 491,37 \$	51 253,18 \$	55 015,00 \$	58 776,82 \$	3761,82 \$
7	47 247,52 \$	51 185,87 \$	55 124,22 \$	59 062,58 \$	63 000,93 \$	3938,35 \$
8	50 836,62 \$	54 938,68 \$	59 040,75 \$	63 142,82 \$	67 244,89 \$	4102,07 \$
9	54 481,59 \$	58 737,45 \$	62 993,31 \$	67 249,17 \$	71 505,02 \$	4255,86 \$
10	58 176,10 \$	62 568,24 \$	66 960,37 \$	71 352,51 \$	75 744,65 \$	4392,14 \$
11	62 567,85 \$	67 134,86 \$	71 701,88 \$	76 268,89 \$	80 835,91 \$	4567,01 \$
12	67 625,09 \$	72 393,11 \$	77 161,13 \$	81 929,15 \$	86 697,17 \$	4768,02 \$
13	72 193,38 \$	77 107,64 \$	82 021,90 \$	86 936,17 \$	91 850,43 \$	4914,26 \$

Horaire de 40 heures

6	49 976,63 \$	54 275,85 \$	58 575,07 \$	62 874,29 \$	67 173,51 \$	4299,22 \$
10	66 486,97 \$	71 506,55 \$	76 526,14 \$	81 545,73 \$	86 565,31 \$	5019,59 \$

Après équité salariale	Classe	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Maximum	Échelons
Secrétaire d'unité administrative	6	44 147,07 \$	47 908,89 \$	51 670,71 \$	55 432,53 \$	59 194,34 \$	3761,82 \$
Agent comptable	8	52 616,59 \$	56 718,66 \$	60 820,72 \$	64 922,79 \$	69 024,86 \$	4102,07 \$
Analyste de recettes	10	60 637,29 \$	65 029,43 \$	69 421,57 \$	73 813,71 \$	78 205,85 \$	4392,14 \$

ANNEXE « A-2 » **CONDITIONS DE TRAVAIL POUR LE SALARIÉ DIT 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, informations et libérations syndicales (paragraphe 5.01 et 5.02 seulement)
- Article 15 santé et sécurité du travail

Ils bénéficient de plus :

- d'une période de travail maximum de quatre-vingts (80) heures réparties sur dix (10) jours de travail maximum par période de deux (2) semaines, après quoi les heures supplémentaires effectuées sont rémunérées à cent cinquante pour cent (150 %) du taux régulier.
- des jours fériés prévus à la *Loi sur les normes du travail* et sont rémunérés comme tels.
- d'une indemnité de vacances annuelles égale à quatre pour cent (4 %) ou de six pour cent (6 %) pour celui justifiant plus de cinq (5) ans de service continu.

Poste	Salaire 2017	1 an d'expérience	2 ans d'expérience et +
Gérant de piscine	16,282 \$	17,527 \$	18,773 \$
Gérant adjoint piscine	13,755 \$	15,024 \$	16,282 \$
Moniteur	12,498 \$	13,755 \$	15,024 \$
Sauveteur senior	12,239 \$	12,878 \$	14,126 \$
Sauveteur intermédiaire	12,070 \$	12,699 \$	13,967 \$
Sauveteur junior	11,880 \$	12,498 \$	13,755 \$
Sauveteur pataugeoire	11,565 \$	12,183 \$	13,429 \$
Caissier	11,419 \$	11,880 \$	12,498 \$
Coordonnateur camp de jour	16,282 \$	17,527 \$	18,773 \$
Coordonnateur adjoint camp de jour	13,755 \$	15,024 \$	16,282 \$
Moniteur spécialisé	12,498 \$	13,755 \$	15,024 \$
Moniteur de camp de jour	11,419 \$	12,498 \$	13,755 \$

- a) Les salaires sont révisés annuellement selon les augmentations prévues à la convention collective. Aucune rétroactivité n'est versée au salarié dit étudiant.
- b) Le taux minimum doit toujours être minimalement de un et demi pour cent (1,5 %) supérieur au salaire minimum fixé selon la *Loi sur les normes du travail*.
- b) Si le taux minimum doit être ajusté en fonction de l'alinéa b) précédent, l'ensemble des taux doit être révisé afin de conserver les écarts entre eux.

ANNEXE « B » CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES POUR LE SALARIÉ LIEUTENANT ET AGENT DE SÉCURITÉ PUBLIQUE

Tenant compte de leur horaire de travail, autre que celui prévu à l'article 17.01 de la convention collective, les conditions de travail ci-après décrites s'appliquent :

1- Horaire de travail

- a) Les heures régulières de travail du Lieutenant et des agents de sécurité publique (ASP) sont sur une base de dix (10) heures de travail par jour et de quarante (40) heures par semaine, à l'exception du ASP #4, et sont réparties de la façon suivante :
- du lundi au jeudi de 7 h à 17 h ;
 - du mardi au vendredi de 19 h à 5 h ;
 - le vendredi de 7 h à 17 h, le samedi de 16 h à 2 h, le dimanche de 14 h à 24 h et le lundi de 19 h à 5 h ;
 - l'heure du repas est incluse dans l'horaire de travail et est rémunérée.

	D	L	M	M	J	V	S
ASP #1			19 h - 5 h				
ASP #2 Lieutenant		7 h - 17 h					
ASP #3	7 h - 17 h	19 h - 5 h				7 h - 17 h	7 h - 17 h

- b) Les heures régulières de travail du ASP #4 sont sur une base de dix (10) heures par jour mais de vingt (20) heures par semaine et sont réparties de la façon suivante :
- le samedi et le dimanche de 19 h à 5 h.

La semaine régulière de travail du ASP #4 peut être modifiée en tout temps en fonction des besoins de l'Employeur. Dans un tel cas, l'Employeur doit donner au salarié et au Syndicat un préavis écrit de quatre (4) semaines.

Malgré les dispositions prévues à la présente convention collective, le salarié qui travaille sur cette semaine de travail détient un statut de « salarié auxiliaire ».

	D	L	M	M	J	V	S
ASP #4	19 h - 5 h						19 h - 5 h

2- Travail supplémentaire

Pour les salariés de la sécurité publique travaillant sur l'horaire de travail de quatre (4) jours et bénéficiant de trois (3) jours de congé hebdomadaire, la troisième journée est considérée le dimanche aux fins du paiement du travail supplémentaire.

3- Crédit d'heures de maladie

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

Nombre d'heures hebdomadaires de travail	Crédit d'heures de maladie
20 h	40 h
40 h	80 h

4- Vacances annuelles

Le salarié a droit, au cours de chaque année qui s'établit du 1^{er} mai au 30 avril, à des vacances annuelles d'après sa date d'embauche, selon le nombre d'heures hebdomadaires moyen de son emploi permanent pour chaque mois complet de service comme indiqué ci-dessous.

Heures hebdomadaires	A Moins d'un 1 an	B Un an, moins de 2 ans	C 2 ans, moins de 5 ans	D 5 ans, moins de 15 ans	E 15 ans, moins de 20 ans	F 20 ans et plus
20 h	4 h	40 h	60 h	80 h	100 h	120 h
40 h	8 h	80 h	120 h	160 h	200 h	240 h

5- Congés mobiles

- a) Le nombre d'heures de congé mobile est de vingt-deux (22) heures pour le salarié qui travaille sur un horaire de travail de vingt (20) heures par semaine.

- b) Le nombre d'heures de congé mobile est de quarante-quatre (44) heures pour le salarié qui travaille sur un horaire de travail de quarante (40) heures par semaine.
- c) L'acquisition des heures de congé mobile pour le salarié et l'acquisition des heures de congé mobile additionnelles pour les salariés qui travaillent selon les conditions mentionnées à l'alinéa a) sont accordées 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 un point quatre-vingt-trois (1,83) heures par mois. Ces heures de congé mobile peuvent être prises par anticipation entre le 1^{er} mai et le 30 avril de la période en cours après entente avec son supérieur immédiat.
- d) L'acquisition des heures de congé mobile pour le salarié et l'acquisition des heures de congé mobile additionnelles pour les salariés qui travaillent selon les conditions mentionnées à l'alinéa b) sont accordées 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 point soixante-six (3,66) heures par mois. Ces heures de congé mobile peuvent être prises par anticipation entre le 1^{er} mai et le 30 avril de la période en cours après entente avec son supérieur immédiat.

6- Banque d'heures

Le salarié lieutenant et agent de sécurité publique (ASP) peuvent demander à l'Employeur, par écrit, de transférer des heures de congés mobiles, de jours fériés ou de vacances annuelles non prises pour lesquelles ces derniers ont été dans l'impossibilité de les prendre dû aux décisions de l'Employeur. Il est convenu que lesdites heures ne sont pas monnayables, sauf si l'Employeur y consent.

7- Uniforme

Liste annuelle des pièces de vêtements fournies, au besoin, pour le lieutenant et l'agent de sécurité publique :

- 8 chemises ;
- 4 chemises à manches courtes ;
- 4 chemises à manches longues ;
- 3 cravates ;
- 2 pantalons d'été ;
- 2 pantalons d'hiver ;
- 1 manteau de printemps et d'automne ;

- 1 manteau d'hiver ;
- 1 ceinture de cuir ;
- 2 paires de souliers ou 2 paires de bottes ou 1 paire de souliers et 1 paire de bottes ;
- 1 chapeau d'hiver ;
- 1 imperméable réversible ;
- 1 paire de gants de cuir ;
- 1 paire de couvre-chaussures ;
- 1 foulard ;
- 1 képi ou casquette ;
- Tunique au besoin avec pantalon assorti ;
- Veste balistique.

ANNEXE « C » CONDITIONS DE TRAVAIL POUR LE SALARIÉ DIT STAGIAIRE

L'Employeur peut utiliser, pour une période prédéterminée, les services d'un stagiaire, et ce, dans le contexte des programmes de formation en système coopératif alternance travail étude. Le stagiaire est affecté à des tâches pertinentes du programme d'études auquel il est inscrit et il est jumelé à un salarié. L'intégration de ces étudiants ne peut avoir pour effet de licencier ou éviter le rappel d'un salarié sur 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, informations et libérations syndicales (paragraphe 5.01 et 5.02 seulement)
- Article 15 santé et sécurité du travail
- Article 17 semaine et heures de travail
- Article 23 travail supplémentaire
- Article 27 jours fériés

Ces stages peuvent être rémunérés selon la grille suivante :

- soixante-dix pour cent (70 %) du traitement annuel minimum de l'emploi auquel il est affecté lorsque l'étudiant a complété sa troisième (3^e) session au CÉGEP.
- quatre-vingts pour cent (80 %) du traitement annuel minimum de l'emploi auquel il est affecté lorsque l'étudiant est à compléter sa formation secondaire professionnelle ou a complété sa quatrième (4^e) session au CÉGEP.
- quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du traitement annuel minimum de l'emploi auquel il est affecté lorsque l'étudiant a complété sa cinquième (5^e) session au CÉGEP.

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

ANNEXE « D » LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS

COLS BLANCS - Permanent

Nom		Titre d'emploi traitement	Groupe et Ancienneté
Le Mesurier, Laura	Secrétaire d'unité administrative	Classe 6	1994-05-30
Jordan, Clifford	Agent de sécurité	Classe 6	2005-02-07
Georgiou, Demetrios	Lieutenant	Classe 10	2006-01-07
Kidd, Lois	Agente comptable	Classe 8	2006-03-06
Palarchio, Agata	Agente de bureau	Classe 5	2006-11-06
Lofus, Tammy	Agente de bureau	Classe 5	2014-11-24
Marza, Daniela Adriana	Analyste de recettes	Classe 10	2015-07-14
Patel, Rina	Agente de bureau	Classe 5	2015-08-13

ANNEXE « E » LISTE DES INFORMATIONS À FOURNIR AU SYNDICAT

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

Article de référence	Description	Date	Fréquence	Informations à fournir
5.03	Liste de cotisations syndicales	15 jours de la fin du mois	Mensuel	Nom du salarié, numéro d'employé, salaire gagné, retenue effectuée
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	Organigramme
15.03	Accident de travail ou maladie professionnelle	15 jours de la fin du mois	Mensuel	Liste des accidents et informations relatives aux accidents ou maladies professionnelles
16.01	Mesures disciplinaires	5 jours de la remise au salarié	Ponctuel	Motifs et faits reprochés
17.05	Horaire particulier		Ponctuel	Horaire, salarié visé
18.04	Liste ancienneté	31 janvier	Annuel	Nom, titres d'emploi, dates d'ancienneté
18.05	Salaire hors unité		Ponctuel	Nom et durée
19.01	Abolition de poste	60 jours de la vacance	Ponctuel	Avis d'abolition de poste
19.02 c)	Liste d'éligibilité	5 jours après l'examen	Ponctuel	Nom des salariés, date de l'examen, titre d'emploi
19.09 a)	Liste des mouvements de main-d'œuvre		Mensuel	
19.09 a)	Registre de postes	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 a)	Abolition de poste ou d'emploi		Ponctuel	

Article de référence	Description	Date	Fréquence	Informations à fournir
20.05	Modification ou création d'emploi		Ponctuel	Convocation du comité
30.01	Contrat d'assurance	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 équipements
Annexe « C »	Liste des stagiaires		Ponctuel	Nom, durée

ANNEXE « F » FORMULAIRE D'ABSENCE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

Demande de libération syndicale

Fonctionnaire Contractuel Professionnel - Non de passage

Nom / patron de l'entreprise _____ Adresse _____
 Service / Unité administrative _____
 Circonscription _____

Conformément à la convention collective :	Article	Départ	JOUR				Retour prévu	JOUR			
			Jour	Mois	Année	Heure		Jour	Mois	Année	Heure
Durée du repos			Nombre total des heures de libération								
N° de _____											

À remplir (il s'agit d'une absence sans contrepartie) :
 Motifs de la _____

Fonctionnaire / groupe de contractuels (Service - Unité administrative)	Heure d'arrivée	Heure de départ
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

Signature de l'employé _____

Signature du président ou du secrétaire de l'association _____

À remplir par le Service

Le service a-t-il été avisé de la demande de libération ? (à remplir de cette demande à l'adresse indiquée par le service ou par courrier électronique si possible) _____

Le service a-t-il été avisé de son refus ? _____

Le service a-t-il été avisé de la demande de libération ? (à remplir de cette demande à l'adresse indiquée par le service ou par courrier électronique si possible) _____

Retour prévu	Signature de l'employé	Signature du service
_____	_____	_____

Remarque : Le présent formulaire est à compléter et retourner au Service de l'Éducation des adultes et de la formation professionnelle et de la jeunesse, 1100, rue St-Jacques, Québec, Québec G1R 5K1.

100-2202-1/08-0010

ANNEXE « G » CAHIER DES DESCRIPTIONS D'EMPLOIS ET LISTES DES EMPLOIS

Les emplois qui étaient prévus à l'annexe « A-1 » de la convention collective antérieure intervenue le 18 décembre 2003 ou qui ont été entendus entre les parties par la suite demeurent des emplois appartenant à l'unité d'accréditation.

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

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

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

Principes généraux

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

H-1.01 Un diplôme d'études secondaires est le niveau de scolarité minimum requis pour accéder aux emplois de base chez l'Employeur. Aucune combinaison de scolarité et d'expérience n'est possible en deçà de ce seuil minimal. Tous les salariés sont présumés avoir ce diplôme d'études secondaires.

H-1.02 Pour les emplois requérant des cours ou des crédits dans un secteur professionnel relié au domaine de l'emploi en sus de la scolarité de base, aucune compensation ne peut se faire pour ces cours et ces crédits.

H-1.03 Pour les emplois exigeant un diplôme d'études collégiales, un degré minimum de scolarité équivalent à un diplôme d'études secondaires et de dix (10) cours au niveau collégial ou universitaire réussis dans le secteur professionnel relié au domaine de l'emploi est requis.

H-1.04 Aux fins de compensation de la scolarité, seules des années complètes d'expérience sont retenues.

H-1.05 Il est également possible de compenser de l'expérience pertinente par un niveau de scolarité pertinente supérieure à l'exigence de base (diplôme d'études collégiales, certificat universitaire de 30 crédits, baccalauréat spécialisé).

H-1.06 L'expérience pertinente se définit comme celle qui a permis aux candidats d'acquérir les connaissances et aptitudes professionnelles requises pour l'emploi postulé. On se référera à cette fin à la description d'emploi et aux qualifications d'emploi immédiatement préparatoires à l'emploi postulé.

H-1.07 Pour les emplois exigeant moins d'une (1) année d'expérience, l'Employeur fixera le nombre de mois requis parmi les variables suivantes : zéro (0), trois (3) ou six (6) mois.

H-1.08 Le salarié est présumé posséder la scolarité requise pour l'emploi qu'il occupe en permanence.

Article H-2 Modalité 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 « I » PLAN D'ÉVALUATION DES EMPLOIS

Le plan d'évaluation des emplois utilisé par la Ville est celui du SCFP adopté le 18 décembre 2008 et modifié le 18 juin 2009.

**LETTRE D'ENTENTE N° 1 COTISATION ADDITIONNELLE DE
L'EMPLOYEUR AU COÛT DE
L'ASSURANCE COLLECTIVE**

MALGRÉ LES DISPOSITIONS PRÉVUES À L'ARTICLE 30.03 DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL, LES PARTIES AUX PRÉSENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1- À compter du 1^{er} janvier 2018, et pour les années subséquentes, la contribution de l'employeur au coût d'assurances additionnelles sera la suivante :

Pour les salariés permanents, à temps partiel et auxiliaires :

- 2018 2,5 %
- 2019 2,6 %
- 2020 2,7 %
- 2021 2,8 %
- 2022 2,9 %

Pour les salariés dits étudiants, la contribution reste à 2,3 % pour la durée de la convention collective,

CONSIDÉRANT les discussions intervenues entre les parties dans le cadre de la négociation du renouvellement de la présente convention collective relativement à deux sujets :

- 1- La perte d'heures de vacances de messieurs Demetrios Georgiou et Jordan Clifford ; et
- 2- Le dossier concernant le dépôt éventuel d'une requête du Syndicat en vertu de l'article 39 du *Code du travail* (interprétation du statut d'un salarié) touchant le poste de responsable à l'urbanisme;

CONSIDÉRANT les dispositions prévues à la convention collective ;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de régler à l'amiable ces dossiers dans le cadre de la conclusion du renouvellement de la présente convention collective ;

MALGRÉ TOUTES DISPOSITIONS CONTRAIRES PRÉVUES À LA CONVENTION COLLECTIVE, LES PARTIES CONVIENNENT DES ÉLÉMENTS SUIVANTS :

- 1- Le Syndicat s'engage à ne pas déposer une requête ou une demande pour faire reconnaître le poste de « responsable de l'urbanisme » comme étant un poste ou des tâches qui relèvent de l'accréditation du Syndicat dans quelque procédure que ce soit. Le syndicat reconnaît le poste de « responsable de l'urbanisme » comme étant un poste cadre.
- 2- En contrepartie de l'engagement prévu au paragraphe 1 de la présente, la Ville s'engage à payer à :
 - 1- Monsieur Georgiou : 272,5 heures à son taux de salaire en date du 1^{er} janvier 2014.
 - 2- Monsieur Clifford : 226,5 heures à son taux de salaire en date du 1^{er} janvier 2014.

